



JOURNAL OF MCU
BUDDHAPANYA
REVIEW

E-ISSN : 2630-0524



JMBR



Approved by TCI during 2020-2024

ปีที่ 9 ฉบับที่ 5
กันยายน - ตุลาคม 2567

VOLUME 9 NUMBER 5
SEPTEMBER - OCTOBER 2024

วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์

Journal of MCU Buddhapanya Review

ปีที่ 9 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2567)

Vol.9 No.5 (September-October 2024)

E-ISSN : 2630-0524 (Online)

❖ วัตถุประสงค์

วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการของนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สหวิทยาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สหวิทยาด้านการพัฒนาสังคม สหวิทยาการด้านการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนตีพิมพ์ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารต้องมีค่าเปอร์เซ็นต์ความคล้าย (ทั้งเอกสาร) ด้วยระบบ Copy Catch ไม่เกิน 15 % และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) ทั้งนี้ ผลงานที่ขอรับการตีพิมพ์ในวารสารจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่นใด โดยผู้นิพนธ์จะต้องปฏิบัติตามรูปแบบ ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ของวารสารอย่างเคร่งครัด สำหรับความคิดเห็นที่ปรากฏในเนื้อหาของบทความถือเป็นความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ และไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของวารสาร

ตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นไป วารสารทำการเปลี่ยนแปลงกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นปีละ 6 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน)

ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน)

ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม)

ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม)

ฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม)

The goal of the **MCU Buddhapanya Review Journal** is to promote education and dissemination of research and academic publications for researchers, academicians, lecturers, and graduate students. inside aspects of Buddhism, Liberal Arts, Political Science, Public Administration, Jurisprudence, Interdisciplinary Humanities and Social Sciences, Interdisciplinary Society and Community Development, and Interdisciplinary Education. since accepting papers in both Thai and English

Before publishing, journals undergo a quality evaluation procedure undertaken by specialists. The journal articles must have a percentage of resemblance (the entire text) with the "Copy Catch" system of no more than 15% and must be examined by at least three qualified

individuals in a way that conceals the list (double-blind peer-reviewed). The paper being considered for publication in a journal must not have been previously published or be under consideration for publication in any other journal. The writing style and rigorous adherence to the journal's policies and procedures are required of all writers. The author of the article, not the editorial staff, is in charge of the comments that appear in the article's body.

According to a statement issued on the journal's website, the journal's publication schedule will be 6 issues each year beginning in 2023 :

No. 1 (January-February),	No. 2 (March-April),
No. 3 (May-June),	No. 4 (July-August),
No. 5 (September-October),	No. 6 (November-December).

❖ เจ้าของ

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

❖ Owner

Buddhapanayasridvaravadi Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

❖ สำนักงาน

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 51 หมู่ที่ 2 ตำบลไร่ขิง อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม 73210

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/>

<https://www.facebook.com/journalbudpan>

Email : journalbudpan@gmail.com

❖ Officer

Buddhapanayasridvaravadi Buddhist College Mahachulalongkornrajavidyalaya University

51 M.2, Raikhing, Samphran, Nakhon Pathom, Thailand, 73210

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/>

<https://www.facebook.com/journalbudpan>

Email : journalbudpan@gmail.com

❖ ที่ปรึกษา (Advisors)

อธิการบดี

Rector

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

Vice-Rector for Administration

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

Vice-Rector for Academic Affairs

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

Vice-Rector for General Affairs

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

Dean, Graduate School

Director, Buddhist Research Institute

Director, Buddhapanyasridvaravadi

Buddhist College

❖ บรรณาธิการ (Executive Editor)

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.,

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Prof. Dr. Phramaha Boonlert Indhapanyo

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

❖ หัวหน้ากองบรรณาธิการ (Chief Editor)

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ, ผศ.ดร.

Asst. Prof. Dr. Phramaha Prakasit Sirimedho

❖ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ (Assistant Editors)

นางสาวฉัตรระวี มณีขัติย์

Miss Chatravee Maneekut

❖ กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

พระครูวินัยธรสุริยา สุริโย, ดร.

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนียง เลื่อนมโน

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริกร กาญจนสุนทร

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์

รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดร. ศิริพร นุชสำเนียง

รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน

รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัช หอมทวนลม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กั้วล คัชขิมา

Asst. Prof. Dr. Roman Meinhold

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (สามพราน)

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Mahidol University International College

❖ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความ (Peer Review)

❁ ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐริปญโญ, ผศ.ดร.

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

พระมหานันทวิทย์ อธิภทฺโท, ดร.

บัณฑิตวิทยาลัย

คณะครุศาสตร์

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโข, ผศ.ดร.

พระครูใบฎีกาธีรยุทธ จนทุบโม, ผศ.ดร.

พระปลัดประพจน์ สุภาโต, ดร.

พระเจริญพงษ์ ธรรมทีโป, ดร.

รองศาสตราจารย์ ดร.ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา

รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ นิเทศศิลป์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อง ปั่นเหง่งเพชร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ นิมาหา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ปริมาตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยตะ ชัยวรมันกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม, ผศ.ดร.

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริกร กาญจนสุนทร

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนียง เลื่อมใส

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์

รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนียง เลื่อมใส

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท.หญิง ดร.ศิริพร นุชสาเนียง

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท.หญิง ดร.ทัตดาว โฉมลักษณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กั๊วล คัชชีมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บวรกุลภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป พิษทองกลาง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์คชศร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล วุฒิพรโสภณ

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

คณะสังคมศาสตร์

วิทยาเขตเชียงใหม่

วิทยาเขตเชียงใหม่

คณะมนุษยศาสตร์

วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

วิทยาเขตนครราชสีมา

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (สามพราน)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (สามพราน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยสยาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ได้เริ่มตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 เป็นต้นมา และได้ทำการเผยแพร่เฉพาะแบบออนไลน์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ได้รับรองคุณภาพวารสารวิชาการจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index : TCI) การประเมินคุณภาพวารสารรอบที่ 4 โดยจัดให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 1 (Tier 1) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567

สำหรับการเผยแพร่ฉบับนี้ เป็นปีที่ 9 ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม 2567) มีผลงานที่ผ่านการพิจารณาประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ของวารสาร และได้รับคัดเลือกให้ตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวน 35 เรื่อง เป็นภาษาอังกฤษ 4 เรื่อง เป็นภาษาไทย 31 เรื่อง และเป็นบทความวิจัย 31 เรื่อง บทความวิชาการ 4 เรื่อง ดังนี้ (1)The Approach to Strengthening Good Governance for University Governance of Lao Pdr, (2) Social Welfare Administration in Education in the Thammikachon Foundation For the Blind in Thailand Under the Royal Patronage, (3)The Development of Active Learning Model for Enhancing Social Emotional Learning of College Students, (4) The Development of Open Innovation Strategy Model on Technology Firm Performance in Shenzhen, China, (5)รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต(ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี, (6)รูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล, (7)ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร, (8)ทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร, (9)การพัฒนาเกมกระดานส่งเสริมวัฒนธรรมรอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, (10) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต, (11)การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม, (12)การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, (13)นโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก, (14)แนวทางการร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่, (15) การบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม, (16) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, (17)ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, (18)การบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ฉะเชิงเทรา เขต 2, (19)ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา
 ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1, (20)การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลใน
 เขตจังหวัดสระบุรี, (21)นวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้บริบทชุมชนเป็นฐาน,
 (22)การบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช
 2563 ตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, (23)การมีส่วนร่วม
 ของผู้ประกอบการในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัด
 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, (24)ความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย,
 (25)แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม, (26)การ
 ทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม
 1, (27)กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์: ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ.2555-พ.ศ.
 2565, (28)แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน
 มัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี, (29)การจัดการภาครัฐแนว
 ใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, (30)การพัฒนาดิจิทัล
 แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษา
 โรงเรียนสวนอักษร, (31)ภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน “เซเวน-อีเลฟเว่น”,
 (32)การพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่, (33)การจั ด ก า ร
 มหาวิทยาลัยสู่องค์ประกอบความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, (34)การ
 พัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC ของจังหวัดชลบุรีตามนโยบายประเทศไทย 4.0,
 (35)บทบาทของครูผู้สอนภาษาบาลีเพื่อสร้างสันติวิถีให้กับสามเณร

ทำนนี้ในฐานะบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เลือกให้วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์
 ได้ทำหน้าที่เผยแพร่ผลงานของท่าน และหวังอย่างยิ่งว่าผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้
 จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการจัดทำวารสาร หากผู้อ่านจะมี
 ข้อเสนอแนะประการใดในการปรับปรุงคุณภาพวารสารนี้ให้ดียิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขอน้อมรับด้วยความ
 ยินดียิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศ.ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(5)
สารบัญ	(6)
ผลงานที่เผยแพร่	
1. The Approach to Strengthening Good Governance for University Governance of Lao Pdr By Phouvong Aphay, Somsak Srisontisuk, and Awuth Ruenpakpoj	1-10
2. Social Welfare Administration In Education in the Thammikachon Foundation for the Blind in Thailand Under the Royal Patronage By Supawadeeporn Drejare and Jaturong Boonyarattanasoontorn	11-27
3. The Development of Active Learning Model for Enhancing Social Emotional Learning of College Students By Yi Rong, Pasana Chularut and Thammachot Aeamtussana	28-42
4. The Development of Open Innovation Strategy Model on Technology Firm Performance in Shenzhen, China By Wang Shuodong and Chalermkiat Wongvanichtawee	43-56
5. รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต , (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี โดย จุรี ท้าววงศ์	57-67
6. รูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดย ภูมิภควัธน์ ภูมิพงศ์คชสร	68-82
7. ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดย กมลพร กัลยาณมิตร, ดวงฤทธิ เบ็ญจาทิกุล ชัยรุ่งเรือง และวันเพ็ญ เดชเดชา	83-92
8. ทศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร โดย อรปภัทร จันทรสชา และ ณัฐพล พรหมวิชา	93-99

9. การพัฒนาเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 100-109
โดย รัสรินทร์ พัฒนเมธีวิชญ์, คณิต เขียววิชัย, และ โรม วงประเสริฐ
10. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต 110-122
โดย นภาศิริ เล็ดรอด และ อุดม สมบูรณ์ผล
11. การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม 123-134
โดย รัฐธีร์ มีชาติ และ สืบพงศ์ สุขสม
12. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 135-149
โดย พรทิพย์ นวลใจบุตร และ ธิดิยา บงกชเพชร
13. นโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก 150-163
โดย ธนกฤต นพคุณวิชัย และ สืบพงศ์ สุขสม
14. แนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ 164-176
โดย ธนบวร สิริคุณากรกุล และ ตรีนตร ตันตระกูล
15. การบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม 177-187
โดย นพพล ธนิกุล
16. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 188-200
โดย รพี ม่วงนนท์, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณ และ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี
17. ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 201-214
โดย นัสमान ดาโอ๊ะ และ ธดา สิทธิธาดา
18. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 215-226
โดย อลิษา อยู่ยัง, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และ ธัญธรณ์ อมรกิจภิญโญ
19. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 227-237

- โดย จามร ชุสกุล, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และ ธีรธรณ์ อมรกิจบุญโญ
20. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี 238-248
โดย ปภพพล เต็มธีรกิจ
21. นวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้บริบทชุมชนเป็นฐาน 249-258
โดย มนตรา ชันท์ทอง , เชษฐภูมิ วรรณไพศาล และ ชญานิตย์ ยัมสวัสดิ์
22. การบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 259-269
โดย อรพันธ์ คล้ายคลึง, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และธีรธรณ์ อมรกิจบุญโญ
23. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการใน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 270-282
โดย สุดารัตน์ สุทธิประภา, พิมพ์ประภา อมรกิจบุญโญ, และ ธีรธรณ์ อมรกิจบุญโญ
24. ความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย 283-293
โดย รัชณี ก้อนทรัพย์, สุวรรณี แสงมหาชัย, รวิภา ธรรมโชติ และ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ
25. แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจ แบบองค์รวม 294-306
โดย วรดาภา พันธุ์เพ็ง
26. การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 307-319
โดย ปวริศา ชุศรี, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และ ธีรธรณ์ อมรกิจบุญโญ
27. กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์: ศึกษาในช่วงเวลา ปี พ.ศ.2555-พ.ศ.2565 320-331
โดย ชมัยพร หนูนภักดี และ นันทนา นันทวโรภาส
28. แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา 332-342
โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
โดย ขววิวัฒน์ งามสวัสดิ์ และ จุลติศ คัญทัพ
29. การจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอด่าน พิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 343-353
โดย สนธยา คงสนิท และ สืบพงศ์ สุขสม

30. การพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 354-366
โดย आयुศรี สมิติชเรีเยร, สุติเทพ ศิริพิพัฒนกุล, และ สัญชัย พัฒนสิทธิ์
31. ภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน “เซเว่น-อีเลฟเว่น” 367-378
โดย จิรัฐ กองแก้ว, โกวิทย์ พิมพวง, และเมธาวี ยุทธพงษ์ธาดา
32. การพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัด เชียงใหม่ 379-395
โดย พระชนาธิป จิรสุม, ทิพาภรณ์ เยสุวรรณ์, สหทัยา วิเศษ และ พระครูสิริบรมธาตุพิทักษ์
33. การจัดการมหาวิทยาลัยสู่องค์ประกอบความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 396-409
โดย อมรรัตน์ เอกขานา, จูติมา ไหล่ยอง, และ อธิษฐ์ สิริวิศรา
34. การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ EECของจังหวัดชลบุรีตาม นโยบายประเทศไทย 4.0 410-417
โดย ณัฐพงษ์ จตุรชาติสุคนธ์ และ อภิชาติ ศิริบุญญากาล
35. บทบาทของครูสอนภาษาบาลีเพื่อสร้างสันติวิธีให้กับสามเณร 418-427
โดย พระมหาสุนทร ธมมสุนทร และ ชันทอง วัฒนประดิษฐ์



THE APPROACH TO STRENGTHENING GOOD GOVERNANCE FOR UNIVERSITY GOVERNANCE OF LAO PDR

Phouvong Aphay¹, Somsak Srisontisuk² and Awuth Ruenpakpoj³

Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University ^{1, 2}

Faculty of Humanities and Social Sciences, Surat Thani Rajabhat University ³

E-mail: somsi4@kku.ac.th²

Received 29 August 2023; Revised 03 August 2024; Accepted 30 October 2024.



Abstract

This research aims to identify strategies to enhance good governance in university administration in the Lao PDR. The research employed a qualitative approach was adopted, involving semi-structured interviews with 28 key informants from the Ministry of Education and Sports, National University of Laos, Suphanouvong University, Savannakhet University, and Champasak University. The collected data was analyzed using content analysis. The results can be summarized into a SMART model for enhancing university governance, comprising five key elements: S: Systematic and equitable human resource development; M: Transparent and fair university management systems; A: Stakeholder access and participation; R: Responsibility and accountability aligned with quality standards; and T: Monitoring of teaching and learning processes and communication channels with the university. This research will be beneficial as a guideline for the administration of all four universities, enabling them to overcome challenges in higher education management.

Key words: University Governance; Universities in Lao PDR's; SMART model

Introduction

Education is crucial for national development, particularly in Laos. Universities play a vital role in producing skilled graduates for the workforce and economic growth (Government of the Lao PDR, 2021). However, Laotian universities face significant challenges. Resource constraints, including inadequate infrastructure and difficulty retaining qualified faculty, hinder the implementation of innovative teaching methods and research (Government of the Lao PDR, 2015). Limited stakeholder engagement creates a disconnect between university goals and societal needs (MOES, 2023). Governance frameworks in Laotian universities lack transparency and effectiveness. Strong governance is essential for accountability, fairness, and institutional sustainability (PMO, 1995, 2002, 2003, 2009). Governance shortcomings can lead to inefficiencies and erode public trust.

While Laotian universities have the potential to drive national development, they face complex challenges (National Assembly, 2021). Addressing these issues requires a comprehensive approach focusing on enhancing governance systems. Improving transparency, inclusivity, and accountability can create an environment conducive to producing graduates capable of advancing the nation's progress. This forms the basis for research into implementing good governance in Lao PDR universities. Therefore, this is the origin of the research problem to find a way to manage universities in the Lao PDR with good governance.

Research Objectives

The objective of this research intends to propose an approach for enhancing Good Governance within the university governance of Lao PDR.

Literature Review

Lao higher education consists of five public universities, four under MOES and one under MOH. The Ministry/Department of Higher Education manages and coordinates higher education matters nationwide, including planning, policy determination, supervision, and implementation of educational initiatives (PMO, 2008; Government of the Lao PDR, 2015; MOES, 2022).

Since independence in 1975, Laos' education system has undergone significant reforms. The National University of Laos was established in 1996 by merging ten public institutions. In response to socio-economic and labor market needs, Champasack University (2002), Suphanouvong University (2003), and Savannakhet University (2009) were established (Government of the Lao PDR, 2015; Ragkhanto et al., 2018; PMO, 2002, 2003, 2009).

The UN, involved in higher education since 1945, promotes human rights, development, and peace. It advocates for equal access to higher education regardless of race, gender, or economic status (Althonayan et al., 2021; Wang 2022; MOES, 2015). Recent university governance in Laos focuses on autonomy, accountability, and transparency. This new model shows potential for improving education and research quality, though it's too early to determine its effectiveness (UN, 2023; Deolalikar et al., 2015).

“Good governance” is characterized by nine key attributes according to the UN: Participation, Rule of law, Transparency, Responsiveness, Consensus orientation, Equity, Effectiveness and efficiency, Accountability, and Strategic vision. This perspective should consider historical, cultural, and social complexities (UN ESCAP, 2015; UNDP, 2009). These principles form the basis for contemporary discussions on effective governance and development in various contexts.

Table 1 The success factors for the administration of the Lao University. (n=454)

Components	Average ($\bar{x}$)	Standard
------------	-----------------------	----------

		Deviation (S.D.)
Systematic and Equitable Human Resource Development	4.2304	.63893
Management University System to Transparent and Fair	4.0042	.76484
Access and Participation of Stakeholders	3.7766	.62495
Responsibilities and Assign duties in Accordance with Quality Standards	3.7321	.55528
Teaching Management Monitoring System and Communication Channel	3.5295	.71943

Source: *Aphay, P. (2023)*

Table 1 above based on a synthesis of the five success factor components in the management of Lao University, (Aphay, P. 2023) this summary derives from research encompassing four universities and organizations associated with administration in Laos.

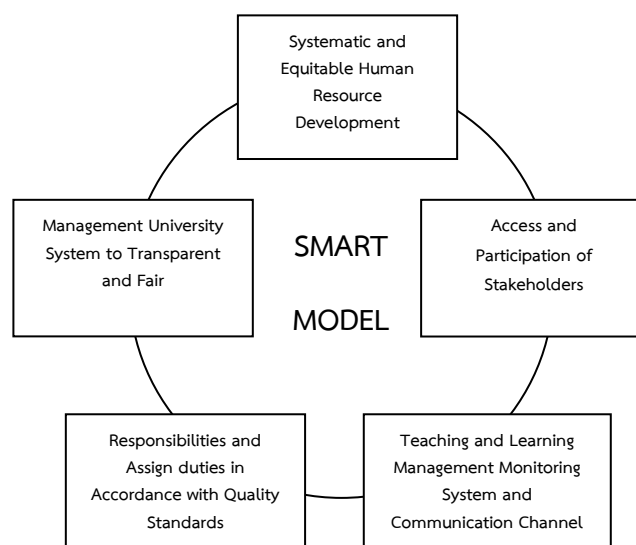


Figure 1 SMART model: The Lao University Governance

Source: *Aphay, P. (2023)*

Research Methodology

This study focuses on the four public universities in Laos under the Ministry of Education and Sports, Lao PDR. Using qualitative research methodology, it involves 28 key informants from internal and external stakeholders, selected through purposive sampling. Internal stakeholders include university presidents, vice presidents, deans, department heads, lecturers, and staff with at least 5 years of experience.

A semi-structured interview format, based on a conceptual framework, guides the research. The study employs Denzin's (2017) triangulation methodology, incorporating four aspects: data, investigator, theory, and methodological triangulation. Interviews are conducted with individuals knowledgeable about university administration.

Data analysis is crucial for deriving insights and identifying research priorities. This process involves distilling field data into a coherent information pool, identifying patterns of associations among data clusters, and conducting content analysis. The analysis follows a structured approach, drawing inductive conclusions and leveraging participants' perspectives

through their imaginative and creative expressions, as described by Denzin (2017). This iterative interplay between data collection and analysis gives significance and coherence to the gathered information. The study aims to provide comprehensive insights into university governance in Laos, contributing to the understanding of higher education administration in the country's specific context.

Research Results

The researcher has utilized the collected information to delineate the concept and categorize it as “SMART”. This definition arises in the context of managing state universities in Lao PDR and encompasses modern curriculum management, including:

S: Systematic and Equitable Human Resource Development

M: Management University System to Transparent and Fair

A: Access and Participation of Stakeholders

R: Responsibilities and Assign duties in Accordance with Quality Standards

T: Teaching and Learning Management Monitoring System and Communication Channel with the University

The qualitative research outcomes are drawn from the synthesis of qualitative data. Through a semi-structured interview process, 28 experts were engaged from four universities and related departments within the Ministry of Education and Sports. The researcher collected and subsequently analyzed the data using content analysis methodologies. The ensuing summary encapsulates the findings concerning the efficacy of university administration in the context of the Lao PDR:

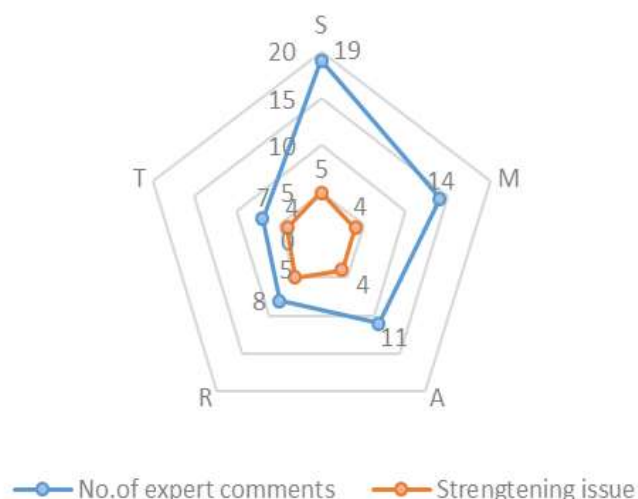


Figure 2 Research results on the SMART model

Source: Analyzed from research data by the author

Table 2 Component S: Systematic and Equitable Human Resource Development

Expertise comments	Strengthening approach
<i>“...Systematic and equitable human resource development is crucial for ensuring the success and sustainability of the Laos University Management...”;</i> A professor at the National University of Laos. <i>“...The key to effective human resource development is to focus on the individual needs and aspirations of each staff member...”;</i> High ranking of the Savannakhet University. <i>“...Equitable human resource development requires a strong commitment to diversity, equity, and inclusion at all levels of the organization....”;</i> Interviewer from administration office of the MOES	Recruitment and hiring Training and development Performance management Compensation and benefits Diversity, equity, and inclusion

Table 3 Component M: Management University System to Transparent and Fair

Expertise comments	Strengthening approach
<i>“...Transparency and fairness in university management require a commitment to open communication and collaboration. Leaders should listen to the concerns and feedback of staff members, and work together to find solutions that benefit everyone...”</i> A professor at the Champasak University. <i>“...Creating a transparent and fair management system requires a culture of accountability and ethical leadership...”</i> Higher Education administrator at the MOES	Open communication Fair recruitment and promotion processes Performance evaluation Ethical leadership

Table 4 Component A: Access and Participation of Stakeholders

Expertise comments	Strengthening approach
<i>“...Access and participation of stakeholders in the university management is critical for ensuring that our programs and services are relevant and responsive to the needs of our communities...”</i> Dean of the Faculty at the National University of Laos. <i>“...Collaboration and partnership between universities and the private sector is essential for building a skilled and innovative workforce that can contribute to the country's economic growth...”</i> Vice President of the Champasak University. <i>“...Inclusive policies and practices are essential for ensuring that all stakeholders have access to the benefits of university education...”</i> Vice President of the Savannakhet University. <i>“...Diversity and equity are essential for promoting a culture of respect and inclusivity in the university environment...”</i> Director General of the Department at the MOES	Open communication Collaboration and partnership Inclusive policies and practices Diversity and equity

Table 5 Component R: Responsibilities and Assign duties in Accordance with Quality Standards

Expertise comments	Strengthening approach
“...Clear and well-defined responsibilities and duties are essential for ensuring that staff members are able to effectively contribute to the mission and goals of the university...” Deputy Director General of the Department of Higher Education at the MOES “...Ensuring that staff members are properly trained and equipped to carry out their responsibilities is critical for maintaining quality standards in the university...” Dean of the Faculty at the National University of Laos. “...Inclusivity and diversity are key considerations when assigning duties and responsibilities in the university...” Acting Dean of the Faculty at the Savannakhet University.	Teaching and research Student support Administrative duties Quality assurance Professional development

Table 6 Component T: Teaching and Learning Management Monitoring System and Communication Channel with the University

Expertise comments	Strengthening approach
“...A teaching and learning management monitoring system is essential for ensuring that faculty members are able to effectively monitor student progress and identify areas for improvement...” Vice President of the National University of Laos. “...Communication channels between faculty members and students are critical for ensuring that students are able to receive the support and guidance they need to succeed...” Vice Dean of the Faculty of Agriculture and Forestry at the Champasak University. “...Ongoing professional development opportunities are essential for ensuring that faculty members are able to stay up-to-date on the latest teaching and learning best practices...” Vice-Minister of the Prime Minister office, Laos PDR. “...A teaching and learning management monitoring system and effective communication channels between faculty members and students are essential for ensuring that students are able to receive the support they need to succeed...” Acting Director Research affairs Office at the Savannakhet University.	Learning management system (LMS) Assessment and evaluation tools Professional development opportunities Student feedback mechanisms

Strengthen the approach using SMART model

Systematic and equitable human resource development is crucial for Laotian universities. Key elements include open communication, clear policies, fair recruitment and

evaluation, and ethical leadership. These principles foster trust, accountability, and community engagement while improving teaching quality.

Implementing teaching and learning management monitoring systems creates a supportive learning environment for students. This approach enhances overall university performance, staff satisfaction, and student outcomes, aligning with Laos' higher education development goals and contributing to building a knowledge-based society.

Discussion

University governance in Laos is complex and evolving. Traditionally centralized under MOES, there's a recent shift towards increased university autonomy. This led to the establishment of University Councils and a revised Higher Education Law (Government of the Lao PDR, 2015; Deolalikar et al., 2015). The University Council, comprising representatives from MOES, universities, and the private sector, is crucial in strategic planning and ensuring accountability (MOES, 2015). These reforms are significant steps towards university autonomy, aligning with Laos' goal of becoming a knowledge-based society (Government of the Lao PDR, 2018). However, challenges include resource and knowledge deficiencies and historical mistrust between MOES and universities.

University administration in Laos involves MOES as the primary governing body, with individual universities having their own councils (MOES, 2015). Recent focus on improving governance is partly driven by commitment to the ASEAN University Network (AUN) (Duangdara et al., 2023; AUN, 2012). Lao universities face governance challenges, including a shortage of qualified personnel and resources (National Assembly, 2021; MOES, 2023). However, there's increasing commitment to enhancing university governance, with MOES and AUN providing support. Key characteristics of Lao university administration include MOES oversight, individual university councils, and an emerging focus on governance improvement. Challenges persist in terms of qualified personnel and resource allocation.

Conclusion

The higher education system in Laos operates under a centralized structure, with the Ministry of Education and Sports (MOES) at the top. MOES shapes university governance through policy-making, funding, and resource allocation. Each university is governed by a board that sets strategic direction, working with the president who manages daily operations. Within universities, deans or directors lead academic units, overseeing teaching and research activities.

This hierarchical structure reflects the centralized nature of Laos's university administration. While MOES provides overall guidance and policy framework, individual universities maintain some autonomy in overseeing their internal operations and academic

programs. This balance allows for a coordinated approach to higher education while providing room for institution-specific initiatives.

Body of knowledge

Effective university governance in Laos hinges on systematic human resource development and equitable practices. This includes fostering open communication, implementing clear policies, and ensuring unbiased recruitment along with fair evaluations. Ethical leadership plays a crucial role in creating an environment of trust and accountability. By implementing robust teaching and learning management monitoring systems, universities can maintain high-quality education and drive continuous improvement. These practices collectively enhance overall university performance, boost staff satisfaction, and improve student outcomes. Such an approach aligns with Laos' broader goals for higher education development, contributing to the creation of a knowledge-based society that meets the evolving needs of students, staff, and the wider community.

Suggestion

Policy Recommendations

1. Short-term: Universities should adopt SMART model metrics, aligning indicators with their mission and policies. Urgent action is needed to address issues and implement management changes. Conduct rigorous testing within the operational framework to assess the model's practicality.

2. Medium-term: Organize a seminar for administrators and faculty to collaboratively review and tailor the SMART model for each university's context. This integration will foster active participation and endorsement, strengthening university operations. Ensure oversight by relevant authorities for effectiveness.

3. Long-term: Fully implement the SMART model across universities, potentially showcasing it at a national symposium. Involve the Department of Advanced Education to establish it as a benchmark for superior university management practices in Laos. Integrate the model into national higher education policies.

4. Develop strategies to cultivate national human capital while aligning education with international standards and the socio-economic context of Lao PDR.

5. Utilize the SMART model's categorized indicators as essential components for effective university strategies in Lao PDR.

Operational Recommendations

1. Conduct a thorough assessment of the SMART model's alignment with each institution's mission and objectives.

2. Establish dedicated bodies within universities to implement the SMART model effectively and oversee its ongoing application.

3. Initiate further research to adapt governance mechanisms to Lao PDR's unique socio-economic context.

4. Develop and implement tailored approaches to enhance instructional and learning quality at each university, using the SMART model as a guiding framework.

5. Create a system for regular evaluation and adjustment of the SMART model implementation to ensure continuous improvement in university management practices.

References

- Althonayan, A., Tarasova, E. E., & Isaenko, E. V. (2021). The Role of Higher Educational Institutions in the Implementation of UN Sustainable Development Goals (SDGs). In *Globalistics and Globalization Studies* (pp. 217-227).
- Aphay, P. (2023). *The Lao University Governance*. [Unpublished doctoral dissertation]. Field of Public Administration, Graduate School, Khon Kaen University.
- AUN. (2012). *AUN Core Member University*. <https://www.aunsec.org/discover-aun/membership>
- Denzin, N. K. (2017). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Transaction publishers.
- Deolalikar, A. B., Jha, S., & Quising, F. (2015). *Governance in Developing Asia: Public Service Delivery and Empowerment*. Edward Elgar Publishing.
- Duangdara, A., Thamchalai, A., & Phakdinaruenat, S. (2023). Administration Guideline Under Good Governance of Local Government Organizations in Thailand. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 8(2), 175-184.
- Government of the Lao PDR. (2015). *Decree No. 177/Gov. on Higher Education*.
- Government of the Lao PDR. (2018). *Lao People's Democratic Republic: Voluntary National Review on the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development*. National SDG Secretariat.
- Government of the Lao PDR. (2021). *Decree No. 633/Gov. on Establishment and operation of the Ministry of Education and Sports*.
- Ministry of Education and Sports. (2015). *Agreement No. 46196/MOE on Equivalent Education*.
- Ministry of Education and Sports. (2022). *Education and Sports: Sector Development Plan 2021-2025*.
- Ministry of Education and Sports. (2023). *Summary of the Implementation of the 2022 Development Plan and the 2023 Action Plan*. Education and Sports Management Conference 2022, Luang Prabang Province.
- National Assembly. (2021). *The 9th Five-Year National Socio-Economic Development Plan (2021-2025)*.

- Prime Minister's Office. (1995). *Decree No.50/PM on Establishment of National University of Laos*.
- Prime Minister's Office. (2002). *Decree No.214/PM on Establishment of Champasak University*.
- Prime Minister's Office. (2003). *Decree No.169/PM on Establishment of Souphanouvong University*.
- Prime Minister's Office. (2008). *Decree No.155/PM on Establishment of University of Health Sciences*.
- Prime Minister's Office. (2009). *Decree No.091/PM on Establishment of Savannakhet University*.
- Ragkhanto, S., Analayo, P. S., Sirimedho, P. P., & Jalearnwong, K. (2018). Relations between Human and Environment. In Thailand University Art and Culture Network, *International Conference on Arts and Cultures in Creative Economy 2018* (pp. 286-294). Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.
- Wang, L. (2022). *The future of higher education: Takeaways from the UNESCO World Higher Education Conference 2022*. UNESCO Bangkok.<https://bangkok.unesco.org/content/>
- United Nations Development Programme. (2009). UNDP on good governance. *International Journal of Social Economics*, 36(10), 1167-1180.
- United Nations. (2023). *The importance of joint development solutions and quality financing in the face of multiple crises*. Joint Meeting of the Executive Boards of UNICEF, UNDP/UNFPA/UNOPS, WFP and UN Women.
- UN ESCAP. (2015). Global and National Leadership in Good Governance. Implementing the 2030 Agenda: *The Challenge of Conflict*, 4(52).



SOCIAL WELFARE ADMINISTRATION IN EDUCATION IN THE THAMMIKACHON FOUNDATION FOR THE BLIND IN THAILAND UNDER THE ROYAL PATRONAGE

Supawadeeporn Drejare¹ and Jaturong Boonyarattanasoontorn

Faculty of Social work and social welfare, Huachiew Chalermprakiet University, Thailand

Email: supawadeeporn@hotmail.com¹

Received 15 August 2023; Revised 24 May 2024; Accepted 31 October 2024.



ABSTRACT

Research on Social Welfare Administration in Education in the Thammikachon Foundation for the Blind in Thailand under royal patronage has the objective of studying the problem conditions, management model of the school, and study guidelines for developing quality educational welfare of the school for blind and blind people with multiple disabilities, is qualitative research using in-depth interviews with 12 key informants. The results of the research found that 1) The overall problem is that there is a budget problem that is supported by the state but is insufficient, teaching staff/ teaching assistant teachers drop out because they get a new job or pass the civil service exam. Teachers graduate not in the right line of work due to a shortage of special education teachers, in terms of the teaching and learning process, the evaluation criteria were not clear because there were differences like disabilities and the health conditions of children with disabilities. 2) The management model was by the regulations of the Ministry of Education. In terms of buildings, curriculum, teaching and learning arrangements, and qualifications of teachers or teaching assistants 3) Guidelines for developing quality educational welfare That is, creating parallel classrooms, improving buildings, classrooms, and the surrounding atmosphere to be suitable and safe. Improving the learning process curriculum as specified in the Education for Persons with Disabilities Act 1999 is consistent with interest. Learners' aptitudes taking into account individual differences, organizing activities for learners to learn from real experiences, cultivating morality, and good values, developing potential to promote and support teachers to be able to organize an atmosphere environment, learning media and facilitators and for learners to learn Coordinating cooperation with parents, guardians, and people in the community to jointly develop students

Keywords: Persons with visual disabilities and multiple disabilities; Guidelines for developing quality educational welfare

Introduction

At present, the population of Thailand is 66,588,935 people, with a higher number of people with disabilities. There are a total of 2,048,366 people with disabilities registered to receive identification cards, females accounting for 47.78 percent and males accounting for 52.22 percent of all disabled people. Although the proportion of people with disabilities varies across regions, the Northeast has the highest number of people with disabilities, accounting for 40.13 percent, followed by the North at 22.04 percent, the Central Region at 20.76 percent, the South at 12.5 percent, and Bangkok at 12.5 percent. 4.58. This information is an important part of planning and taking action to enhance the welfare and rights of people with disabilities and related communities in Thailand. A detailed understanding of people with disabilities and their situations is therefore important. Develop policies and programs that support people with disabilities and related communities in Thailand. Supporting and improving the situation of people with disabilities is essential for developing a diverse and sustainable society in Thailand. (Department of Promotion and Development of Quality of Life for Persons with Disabilities, 2020)

The report on the situation of disabled people by the Department of Promotion and Development of the Quality of Life of Persons with Disabilities found that 1,533,159 disabled people received education, which is 74.85 percent of disabled people with disability identification cards, and disabled people who did not receive education. A total of 69,371 people, which is 3.39 percent of disabled people, have disability identification cards. As for disabled people who do not receive education, they have different disability characteristics, such as 4,520 people with disabilities who are still young children and have not reached school age, 6.52 percent, and 6.52 percent of people with disabilities who have reached school age but are not yet educated. 43,409 people were educated, 62.58 percent. 21,442 people with disabilities were not educated, 30.91 percent, from this information, it can be indicated that People with disabilities have needs and desires to have access to education and vocational skills development so that they can have the opportunity to live effectively in society and help increase career opportunities for people with disabilities in the future. (Department of Quality-of-Life Promotion for Persons with Disabilities, 2020)

In Thailand at present, there are more than 2 million people with disabilities, but it is found that the majority of children with disabilities do not receive adequate education, especially children who are intellectually disabled since birth, as many as 1 in 3 children with disabilities do not receive education, and if they are intellectually disabled Participating bodies will also not receive two-thirds of the study. National statistics say that when considering the

education of children with disabilities between the ages of 5-14 years, it is found that most school-aged children with disabilities do not receive adequate education.

School for the Education of the Blind and the Blind and Multiple Disabilities Lopburi is a school in the Foundation for the Blind in Thailand under Royal Patronage, Lopburi Province branch. There are more than 60 orphaned blind children with multiple disabilities who are being rehabilitated and there are still many requesting services.

At present, the Thammikachon Foundation for the Blind in Thailand under royal patronage has created a school for the education of the blind and the blind and blind with multiple disabilities, providing services to the blind in Lopburi province as well as nearby areas, including Saraburi, Singburi, Chainat, Ang Thong, Phetchabun, Phra Nakhon Si Ayutthaya, etc., which is the school for the education of the blind and the blind and the disabled. duplicate Lopburi opened its doors for the first time on June 9, 2001, providing services to blind students with multiple disabilities and orphans who were sent from the Home for Blind Children with Multiple Disabilities in Bangkok to receive education, development, and rehabilitation of 40 people on January 30, 2002, which was registered as a special education school under the Office of the Private Education Commission, the school offers education in kindergarten 1 to grade 3 according to the Ministry of Education curriculum. Currently, there are 100 male and female students under its care, with 14 students studying together with regular students. It can be seen that the activities and operations of the Lopburi School for the Education of the Blind and the Blind and the Disabled are how the school has supported and promoted the readiness and emotional stability of students with disabilities. The school emphasizes the development of skills and familiarity with the environment and specific skills of students with disabilities so that people with disabilities have equal opportunities to participate in educational and social activities with other students.

In addition, children who have developed basic skills and are ready will be supported to join other students in various ways to develop and stabilize their emotional, social, intellectual, and specific skills for the blind, such as following the daily routine and creating familiarity with the environment and movement, reading - writing Braille, recreation and health promotion through sports activities, playing music, continuing traditions, Thai culture to participate in various festivals (School for Education for the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi, 2020), which is consistent with Scott (2017) who said that in general, educational activities for the blind and multiple blind persons focus on that education and support both in education and social participation allow blind people to have the right and independence to access education and participate in social activities and should offer guidelines for blind people to understand and be aware of their needs and rights. Tigwell (2021) also stated. Blind

people must receive assistance benefits using assistive technology for blind and visually impaired people such as adaptive navigation, reading aloud, and sound notification systems useful for daily use. To respond to daily life in the future This may include the development of technology for automatic navigation or human-like systems in the environment and the development of wearable devices to increase convenience and efficiency in living in society and working effectively.

Developing educational welfare for the blind to be of a quality that can effectively and adequately provide knowledge to the visually impaired and those with multiple disabilities is an important factor in solving the problem of people with disabilities in society in the long run. Because it is to help disabled people to help themselves, to increase their capital in life to reach the highest level of education to the best of their ability and to have the knowledge to make a living. If they have outstanding educational abilities, you can study at the degree level and work in the career that you dream or desire. If you are a worker, you will be a skilled worker. In addition, education helps people with disabilities to have confidence in socializing and adapting to their peers, as well as having families and being able to lead families happily. The researcher is therefore interested in studying the guidelines for developing the educational welfare of the School for the Blind and the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi, for the children to receive quality educational welfare and to develop themselves so that they can live by relying on yourself as much as possible in the future

Research Objectives

1. To study the problems of the School for the Education of the Blind and the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi.
2. To study the management model of the School for the Education of the Blind and the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi.
3. To find ways to develop the educational welfare of the School for the Blind and the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi.

Review Literature

Study of "Administration of educational social welfare in the Saints Foundation for the Blind in Thailand under the Royal Patronage" study of guidelines for providing quality educational welfare. Study the concepts and important principles of school management for the education of the blind and blind people with multiple disabilities to find ways to develop quality educational welfare of the school and apply the important principles to the management of schools, education for the blind, and people with multiple disabilities.

Blindness and disability are duplicated in other places. This is because educational welfare is a process and activity that involves providing support and services to promote and strengthen fairness in education and provide equal learning opportunities for all. Providing educational welfare can include providing support for people with disabilities in learning, accessing educational services, and exercising the right to education so that everyone has equal access and rights to education, thus promoting and developing the quality of life, thus emphasizing processes and activities that improve and strengthen the conditions of satisfaction and quality of life of individuals or groups of people to make disabled people happy and satisfied in various aspects of life such as health, Living in society, having a career and income, social relationships, love and learning, promoting and developing quality of life, focusing on providing support in areas of need, creating a good life environment, Supporting the development of skills and knowledge, helping to build expertise and abilities so that individuals or groups of people can live their lives to the fullest and have a better quality of life.

Research Methodology

This research used qualitative research methods (Qualitative Research) using the School for the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi, as a case study. Qualitative research methods used in the study included 12 key informants in this research, consisting of 1 director of the Foundation for the Blind in Thailand under the Royal Patronage, 1 director of the School for the Blind, and 1 blind person with multiple disabilities, Lopburi, students in the school for education for the blind and blind people with multiple disabilities, Lopburi, 3 people, community leaders and administrators of Khok Tum Subdistrict Municipality, 1 person, teachers, teaching assistants, administrative staff, 3 people, 2 parents. and 1 policy director of the Ministry of Education, Department of Special Education, used 7 sets of in-depth interviews and analyzed the qualitative data with content analysis.

Results

1. Problems in schools for the education of blind and blind people with multiple disabilities Lopburi, regarding the management of the school for education for blind and blind people with multiple disabilities, Lopburi found that the school has 2 groups of students, namely students who are only blind and blind children with multiple disabilities, problem conditions in 3 main areas: 1) Teaching and learning The school has 4 courses in teaching and learning, namely the early childhood curriculum for blind children, the early childhood curriculum for blind children with multiple disabilities, the basic education

curriculum for blind children and the basic education curriculum for blind children who Duplicate disabilities to be in line with the characteristics of the disabilities of blind students. The problem encountered is that measurement and evaluation are difficult because blind students and double-blind students are very different in terms of physical, mental, and intellectual health. Some require a multidisciplinary team to take care of them for rehabilitation, such as physical therapists, and speaking therapists. 2) In terms of personnel, teachers, and teaching assistants, most of the personnel graduated with degrees that do not correspond to their line of work and therefore require additional training. However, the personnel passed the initial assessment according to the teaching professional qualifications and the results of the basic psychological assessment but may Not stay for long and resign when they get a new job or pass the civil service exam. 3) The budget is not enough to manage the wages of teaching staff. Teaching assistant teachers and other expenses which make teachers Teaching assistant teachers have a heavy burden of caring for blind students and 4) characteristics of blind students who have good health, different types of disabilities which cause problems in traveling to school, adjusting to society, Change teachers and living in school dormitories, etc.

2. Management model of the School for the Education of the Blind and the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi

1. Personnel within the school, such as the school director, teachers, teaching assistants, and students. An interview with school personnel regarding the management model of the school for the education of the blind and blind and multiple disabilities found that the school has management divided into 4 departments: human resources department, academic department, general administration department, planning and budget department. The school will have a person signing on behalf of the license holder who is the highest executive. The foundation will be the license holder and the school director. and the manager of the administrative school in the area of the school, education for the blind and blind and multiple disabilities, who performs duties in various areas, details are as follows

1) Personnel aspect: There is management. As follows, the school director takes care of human resources and academics, the assistant school director takes care of human resources, including absences, leave, late arrivals, resignations, recruitment, probation, employment, development, promotion, sending children to study together with other children. Normally, the school manager takes care of the general administration department and the budget

planning department, taking care of dormitory work, administrative work, electricity, water, annual operating plan, and budget.

2) On the building side, there are student rooms that are separated for women and men, and there is a separation between young children (3 years - 10 years) and older children (12 years - 18 years). In one room there will be children with disabilities. that are different to help and support each other In one building there is a left side and a right side. On one floor there are 2 sides, called 2 towers. The building has 3 floors and 6 towers, and CCTV cameras are installed at the entrances and exits. and corridors. In addition, the school has a memorandum of understanding or covenant between the school and all staff and teachers working in the school regarding prohibitions, exceptions, precautions, and disciplinary and legal punishments.

3) Organizing activities, in the case of sending children to study together and organizing activities outside the area. There will be 1 school van with 12 blind students going to study together with sighted students. In the afternoon there will be a vehicle to pick them up, eat food, and return to their accommodations, with 2 teachers taking care of each 12 students. People support children with special abilities in sports, recreation, and vocational training. The school supports children with special abilities in sports by coordinating with the Sports Association for the Blind of Thailand to train to compete abroad, for blind children. For those who have special talents in music, the school supports it by coordinating with the administrators of the College of Dramatic Arts in the language field. The school encourages them to have the opportunity to show their abilities and compete in competitions to gain experience and build self-esteem.

4) Regarding relations with the community, it was found that the school has built relationships with the community, mostly in terms of asking for help, such as when organizing walking activities, charity runs, or volunteer activities asking the community to help cut the grass at the school. In addition, the school also has activities to give back to the community by bringing snacks. Many of the donated items went to help nearby schools integrate with Boy Scout activities for blind students to distribute to students in nearby schools to train students to know how to be givers and not just receivers. But alone, the main objective is to build relationships with the community. It is about publicizing the school's departments so that more people know them, having the opportunity to give back to the community, and asking for help from the community when the school needs it. In addition, the school has a relationship with the Khok Tum Subdistrict Municipality regarding mosquito repellent spraying, if there is a fire nearby, coming to help extinguish the fire, facilitating the making of school

unity robes, garbage collection, cutting down trees for the school, requesting use of the venue to organize a charity run to raise funds to help the School for the Blind, etc.

5) In terms of budget, because the school does not have an adequate budget, it is necessary to find funds or donations from outsiders and various agencies by having activities to create continuity in fundraising, such as sending greeting cards, birthdays, making thank you books communicating through social media to express gratitude, and displaying pictures of various activities through online media, etc.

2. Third parties, including the parents of students, the mayor, and the director of the Saints for the Blind in Thailand under the Royal Patronage, expressed their opinion that they had no opinion on the management of the school, only the opinion that they wanted the government to help blind and blind children. who are repeatedly handicapped in terms of special educational equipment for the blind because of the high cost of studying, for the mayor of Khok Tum Subdistrict, Mueang District, Lopburi Province who held the position for approximately 13 years, thought that the school's teaching curriculum was of a good standard and suitable for the disabled conditions of the students because it was a school teaching only for the disabled, the budget the school received from the government was not sufficient, observed This is because the school regularly organizes fundraising activities, which is in line with the comments of the Director of the Foundation for the Blind in Thailand. Under the Royal Patronage, the management model of the School for the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi, is divided into 4 departments: human resources, academics, and general administration. The planning and budget department meets the criteria of the Ministry of Education. The school has built good relationships with the community. In terms of an insufficient budget, the school has provided funds or donations with support from the mayor of Khok Tum Subdistrict in organizing. Walking-running activities Charities for fundraising and school management can be summarized as follows.

2) Educational standards are emphasized according to the Office of Educational Standards and Quality Assessment. (Public Organization) (NESDB) has set standards for indicators. Some indicators have been slightly modified, such as Drawing, but the child cannot draw, may be eliminated and given importance to other subjects. Sports for the blind, using the core curriculum and additional curriculum as specific skills. For example, skills in creating familiarity with the environment and movement, or what we commonly call O&M (Orientation and Mobility), is a curriculum that teaches children to use their senses, know directions, and know how to travel on their own following a leader. These will be additional courses that

must enable blind people to help themselves, and additional courses on using technology to help blind people use computers.

3) The qualifications of teachers/teaching assistants are specified. The qualifications are specified, namely having completed education in education, education, and having a teaching license, defined basically as a person with morality and ethics. Most of them do not correspond to the branch, which is special education, therefore recruiting teachers who have a bachelor's degree with a major in early childhood, English, and computers but enter the training process later to develop the potential to work with visually impaired children. As for teaching assistants, teachers obtain a high school diploma or professional certificate (Vocational Certificate) and have a compassionate positive attitude toward people with disabilities. There is frequent entry and exit of personnel, when personnel take the civil service examination for teachers or get a new job, there is an impact on children's bonding, and when teachers stay for a long time, they have expertise in caring for visually impaired children. When there is a new teacher, new training is required.

4) The budget receives individual subsidies, on average, approximately 51,000 baht per person per year, but this is not enough, especially if it is a boarding school where children are at school 24 hours a day, 3 meals a day, the cost is quite high, so it is necessary to request budget support. From outside. The foundation performs fundraising duties, donates robes, organizes running activities, organizes concerts and other charitable activities to solicit donations, and publicizes that if donating to educational institutions, tax deductions can be doubled, maintaining the image of a transparent and verifiable organization. Children have quality. Good life, cleanliness, good environment, these things will make people believe and donate to children.

5) Management of buildings and facilities of schools under each branch, separating girls and boys, preventing abuse, and protecting children's rights. There is a 24-hour student support system, making a daily schedule from waking up until going to bed. Each time there will be a responsible person and many CCTV cameras.

6) Promotion of special abilities, sports, recreation, and vocational training to develop children's potential. Children are sent to compete in prizes based on their special abilities, such as the Golden Mic, which gives children inspiration to practice and follow their dreams.

7) Guidelines for developing quality educational welfare at schools for the blind Lopburi Province Currently, in Lopburi, the environment has been adjusted to accommodate people with disabilities, including ramps, elevators, and Braille block buttons. There is a computer room with audio programs, a WIFI signal, and a media production room. There is a

fitness room. Therefore, the development of information technology personnel must practice skills in using information technology. to be able to access various services and adjust to society

8) Plan for managing student referrals, giving importance to co-educational schooling, there is an evaluation test to send children out to co-educational school every year and at every level from kindergarten to bachelor's degree levels. or plans for transferring non-formal education Vocational education includes referrals to work in establishments, etc.

3. Guidelines for developing the educational welfare of the School for the Blind and the Blind and Multiple Disabilities, Lopburi

Guidelines for developing school educational welfare in 4 areas are as follows:

1) Evaluation Curriculum: The school has 4 curricula that are appropriate to cover the educational level and the disability of students, have evaluation criteria that are conducive to each individual's disability, and organize classroom management into Each grade level divides children according to their abilities and potential.

2) Personnel: The school has a problem because it is supposed to have teachers majoring in special education, but until now there has never been a teacher who directly graduated as a major in special education to apply for a job with the school, so it accepts teachers who have graduates in other fields. Therefore, the school has organized training to provide teachers with knowledge in teaching and caring for visually impaired children.

3) Finance and budget, from the current situation there are problems with COVID-19 affecting the economy and has an impact on the source of donations, so he wants the government to increase subsidies The number of people with disabilities has increased further because the current situation has many problems that affect the national economy and affect donations.

4) General administration is at a good level, the building space is appropriately balanced for the number of students and staff, not too crowded, and the relationship between the community and the school in terms of fundraising, requesting cooperation in driving training. children to participate in the community, helping the community in which they live.

Guidelines for developing educational welfare to ensure the quality of schools for the education of blind and blind people with multiple disabilities should include 3 approaches:

1)Arrangement of facilities, equipment, tools, architectural structures, and environments to help blind people receive education conveniently and according to the needs of each individual.

2) Organizing educational media, including materials, equipment, and technology for education.

3) Obtaining educational rights according to Education for Persons with Disabilities Act 2008, Section 5 is: (1) receive education free of charge from birth; or experience a lifelong disability and receive technology, facilities, media, services, and any other assistance in education. (2) Select educational services, educational institutions, educational systems, and forms of education by taking into account abilities. Interests, aptitudes, and special needs of that person. (3) Receive education that has standards and educational quality assurance, including arranging a curriculum, learning process, and appropriate educational testing consistent with the person's special needs for each type of disability.

In addition, schools should provide free education for blind and double-blind students because their families are poor. The government should promote private schools more than ever and should focus on recruiting teachers who are successful in special education, in terms of finances and budgets, the government must increase subsidies per capita for people with additional disabilities, and educational media should be provided, including materials, equipment, and technology for education. If we receive more support from the government than we currently have, it will help facilitate education for blind children to have more access to information and educational media.

4 . Important concepts and principles that can be used in the management of schools for the education of blind and blind persons with multiple disabilities in other places.

Currently, there are statistics of blind children with multiple disabilities increasing and only blind children decreasing. Schools for blind children are not the same as schools for the education of blind and blind people with multiple disabilities. Lopburi brings blind children and blind children with multiple disabilities to teach in the same institution and has a curriculum to support these two groups, both early childhood and basic education for blind education schools that do not teach blind people with multiple disabilities, what will be done in the future? Therefore, this group of children can be accepted to study with them.

1) The concept of parallel classrooms focuses on allowing children to study in parallel using the curriculum of the School for the Blind. Lopburi is used for teaching, which will be improved every year to facilitate the education of both groups of children.

2) Student grouping, in terms of additional comments on the productivity that has arisen from teaching and learning since the school opened until the present. School Director, It is considered that students should be divided into 2 groups:

Group 1: Students who are only blind can take the exam to study at a higher level.

Group 2: Students who are blind and have multiple disabilities or blind students who also have other disabilities can live happily with their families, not being a burden on their families. Some can pursue a career as a Thai masseuse. Being a singer or musician in public can support oneself and one's family.

3) Effective management, especially the teaching of two curricula. The school curriculum is consistent with the disabilities of students because there are 2 courses taught to both students, Course 1, for students who are only blind, the school has a curriculum at the elementary school level and a basic education curriculum. Course 2: Students who are blind and have multiple disabilities or blind students who also have other disabilities.

4) Sustainability in school education Planning measures and mechanisms to maintain school quality There is a strong belief that schools for the education of the blind and the blind are redundant. Lopburi has a teaching and education system that is sustainable because of the upper central region. Currently, there is Lopburi School for the Blind and the Blind and Multiple Disabilities, the only school that provides education to students of both types who are blind. Only blind and multiple disabilities, which in the current situation are increasing in number, there is a high demand for educational institutions that are ready to support them.

In addition, the school has people who support this work because they want to develop blind students to have higher potential in both education and careers after graduation. Therefore, they provide support to the school. Continuing, the Lopburi School for the Education of the Blind and the Blind and Multiple Disabilities has a plan to maintain the quality of the school's educational provision, namely a plan to develop teachers and educational personnel to have experience. Specializes in teaching blind students with multiple disabilities. The team of teachers and personnel needs to be developed because, in the current situation, the number of blind children with multiple disabilities is increasing more than the number of children who are only blind. Therefore, teachers and school personnel must also be trained in that new knowledge to constantly adapt, for the plan. Organize referrals for students who graduate from that school where the school has an educational institution to support them, such as the Vocational College for the Blind. Khon Kaen has vocational studies, for students with multiple disabilities, the school requires students to study basic vocational subjects such as agriculture, music, and technology for the blind. The school promotes the

school's curriculum through online communication channels. Posted on the school's Facebook page to inform various news.

5) Educational standards Providing education for visually impaired persons in Thailand There is a standard certification office. and evaluate the quality of education (Public Organization) or ONESQA is an agency responsible for evaluating the external quality of all educational institutions in Thailand, both at the basic education level. Vocational education and higher education in the educational standards section There are 3 standards at the basic education level: Standard 1: Learner quality, consisting of the learner's academic achievement. and desirable characteristics, standard 2, administration and management processes standard 3, the teaching and learning process that focuses on the learner is important. Budget allocation for schools for the blind uses the same budget allocation criteria as schools that provide general basic education in the public sector, but there will be additions in the areas that are Per capita budget for educational operations and food budget for boarding students, per capita subsidy for special education school students. Normally, the budget allocated by the government is not enough to develop education to meet the quality of the specified educational standards. Most educational institutions receive financial support in various forms to participate in the development of educational quality from outside communities, etc.

Discussion

This research was able to analyze the management model of the Lopburi School for the Blind and the Blind with Multiple Disabilities has a management model that may receive support from government agencies but is not sufficient for management. Therefore, the school, therefore, raises funds from charity activities to enable the school or foundation for visually impaired students to manage.

The education system uses the Ministry of Education's core curriculum, which is under the supervision of the Office for Educational Standards and Quality Assessment. (Public Organization) is an agency responsible for evaluating the external quality of all educational institutions in Thailand, both at the basic education level, vocational education, and higher education. Emphasis is placed on allowing visually impaired children to study in school with normal children, but there may be other children. Some people with multiple disabilities are still unable to do so, which is consistent with the provision of education for disabled children in the United States, which has developed schools for the disabled as special schools for the disabled in various fields, but the United States Constitution does not support it. There is studying in special schools because it is seen as an incorrect approach that separates children from society. Therefore, children are sent to study together with normal children, creating an

understanding of the limitations between normal children and disabled children and seeing That this type of education is the correct and appropriate approach.

The government therefore expanded special education in the form of co-educational learning while reducing the budget for special schools or specialized schools, causing these types of schools to reduce in size and number to a minimum. The future development of special education in the United States has the goal of living together in a society that has no discrimination, no class, no disabled people and no disabled people, everyone accepts each other's diversity, unlike special education in Sweden, which has 3 types of teaching, including teaching within the regular school system Special class formats and separate teaching such as teaching in clinics, receiving technical, pedagogical, medical, social support, special teaching for children with severe hearing and sight loss in public schools, teaching children That is a mental disorder, especially mental retardation. In addition, Sweden has various laws. It clearly defines 9 types of disabled children. Teachers, in addition to having basic knowledge suitable for special children, must also have teaching skills and use psychology. All classroom teachers must be dedicated, devoting time to tutor each other, 2 hours per week. The method of emphasizing the quality and dedication of teachers has greatly helped to solve the problem of children with disabilities. In Sweden, it is different from Japan, where there are 3 types of special education schools: schools for the deaf, and schools for the blind. , Schools for the disabled, which also separate schools for the disabled into 3 types: schools for mentally retarded children, schools for children with physical disabilities, schools for children with chronic illnesses, most of whom are severely impaired, if children have disabilities Medium level students will be placed in school together with normal children in Japan. Children who will enter special schools must undergo a selection process that is determined by the law of the Ministry of Education of Japan. There is a curriculum prescribed by the Ministry of Education and there is also a manual. The curriculum for children with disabilities studying in specialized schools is different from Australia, which promotes inclusive learning almost 100 percent. There is research and research used to develop techniques for training individuals to have knowledge and ability and to use appropriate tools, which can help all children with special needs to learn well and have the means to participate in more mainstream schools, with the Australian Government supporting a focus on parent education and develop children who have been diagnosed by doctors as being able to develop in all aspects. There is training for parents, home visits, demonstrations, and follow-up. Computer-based learning communications are used in teaching and learning in the form of networks. computer network and has developed both software and hardware to be used in teaching in Australia, clearly separating children who are ready to learn and fully supporting them.

Conclusion

Guidelines for developing quality educational welfare of the Lopburi Educational School for the Blind and the Blind and Multiple Disabilities can be summarized as 1) Facilities, equipment, tools, architectural structures, and environments should be arranged to help blind people receive education conveniently and conform to the needs of each individual. 2) Educational media should be provided, including materials, equipment, and technology for education. 3) Receiving educational rights according to the Education for Persons with Disabilities Act, B.E. 2008, Section 5, should be by the law. namely (1) receiving education free of charge from birth or becoming disabled; throughout life and receiving technology Facilities, media, services, and any other educational assistance. (2) Select educational services, and educational institutions. Educational system and format take into account the abilities, interests, aptitudes, and special needs of that person. (3) Receive education with standards and quality assurance, including organizing learning process curricula and appropriate educational testing consistent with the special needs of each type of disabled person and individual.

Educational rights, currently blind people have rights and opportunities Education is the same as for normal people according to the Act on Education for Persons with Disabilities. There are educational agencies that set up special education centers and disability-specific schools. and schools that provide co-education, but the problems encountered are Giving importance to the education of blind parents, traveling far from their hometowns, family economic problems, and social attitudes and attitudes, communities and co-educational schools are not yet prepared to provide education for the blind.

Quality standards for education for blind educational institutions that provide basic education will have an accreditation office. Educational Standards and Quality (NESDB) is the person who inspects and certifies quality standards every four years and every educational institution will have Internal quality assurance that must be inspected every year and reported to stakeholders.

Important concepts and principles that can be used in the management of schools for the education of blind and blind persons with multiple disabilities, both at the basic education, vocational, and tertiary levels, should include standards in 3 areas: (1) quality Learners include academic achievement. Desired characteristics (2) The administrative and management process of the school must be standardized. (3) The teaching and learning process must be learner-focused. Teachers to visually impaired students ratio must be 5:1 people, babysitters. 15:1 For the disabled and blind, educational institutions should focus on developing vocational skills as a basis for using them to earn an income to support themselves when they graduate, including

focusing on life skills to be able to help themselves and reduce dependency on individuals. another

The school management model is effective in all 5 areas: 1) The curriculum should be arranged according to the disability conditions of learners who have learning limitations. Focus on organizing an educational curriculum that learners can take action on. Practical and can lead to practice or application in life and career in the future. 2) Personnel must have specialized knowledge of people with visual impairments. There should be personnel in the field of clinical psychology, nurses, housekeepers, etc. 3) In terms of budget, the allocation of per capita subsidies for the blind should be increased, different from other schools with disabilities in general. 4) There should be a focus, on letting network partners, society, and communities participate in developing the quality of education as much as possible besides the budget.

In summary, important concepts and principles that can be applied in the management of schools for the education of the blind and the blind and the blind and multiplex disabled in other places. It should adhere to the important principle of placing blind children at the center of teaching and learning. Teachers' qualifications must have special education knowledge. There must be media, equipment, and various technologies that are conducive to the needs of each blind child. And the community and society must be involved in providing education for blind children.

Suggestions

Policy Suggestion

1) The Ministry of Education should adhere to an important principle, which is to place children with disabilities and blindness at the center of teaching and learning.

2) The Ministry of Education should improve the National Education Act 1999 (Amended 2002) Section 10 of educational rights and duties has been made clearer. Providing education for persons with physical, mental, intellectual, emotional, social, communication, and learning disabilities. or having a physically disabled or handicapped person or a person who is unable to rely on himself or no caregiver or is underprivileged, such persons must be provided with special rights and opportunities to receive basic education.

3) The government should support 3 types of education for people with disabilities throughout their lives: formal education Fully adequate non-formal and informal education.

Operational suggestions

1) Buildings, places, classrooms, and surroundings should be improved to be adequate, appropriate, and safe, and provide an environment conducive to learning for blind children and blind children with multiple disabilities.

2) The learning process curriculum as specified in the Education Act 1999, Section 4, Educational Management Guidelines should be revised to be in line with the interests and aptitudes of learners, taking into account individual differences.

3) The potential of teachers or personnel responsible for providing knowledge should be developed to promote and support teachers to be able to organize atmospheres, environments, learning media, and facilities so that students learn and are well-rounded as well as being able to use Research is part of the learning process.

References

- Department of Promotion and Quality of Life for Persons with Disabilities, Ministry of Social Development and Human Security. (2020) "Report on the situation of people with disabilities in Thailand" [online] Source: <http://dep.go.th/Content/View/6353/1> (27 July 2020)
- Department of Promotion and Development of Quality of Life for Persons with Disabilities Ministry of Social Development and Human Security. (2020) "Report on the educational situation" [online] Source: <http://dep.go.th/Content/View/6353/1> (27 July 2020)
- Foundation office Lopburi Province Branch. (2020). Information about schools for the education of the blind and blind and multiple disabilities, Lopburi.
- Kristen Shinohara and Garreth W. Tigwell. 2021. Why getting more people with disabilities developing technology is good for everyone? The Conversation, May 3, 2021.
- Office of the Council of State. (2008). "Providing education for people with disabilities" [online]Source:<https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/>(3 February 2021)
- Scott, R. A. (2017). The making of blind men. Routledge.
- Weerachai Asarin and Ajirapas Piankhuntod. (2022). Improving access to welfare. Professional development for people with disabilities through social networks: a case study of the Association of the Blind and Disabled Roi Et Province. Research and Development. Journal Loei Rajabhat University. 17(59),93-99.



THE DEVELOPMENT OF ACTIVE LEARNING MODEL FOR ENHANCING SOCIAL EMOTIONAL LEARNING OF COLLEGE STUDENTS

Yi Rong¹, Pasana Chularut , and Thammachot Aeamtussana

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

E-mail: 875898134@qq.com¹

Received 7 July 2024; Revised 7 August 2024 ; Accepted 7 August 2024 .



Abstract

Social Emotional Learning is important for the learners' success in all aspects. It is related to academic achievement, emotional intelligence, social skills, and emotional management abilities of the learners. This research aimed to evaluate the effectiveness of an active learning model for enhancing college students' social-emotional learning. The samples were first-year undergraduates majoring in Preschool Education at the School of Education, from Guangdong Baiyun University. In this study, the research instruments were social emotional learning questionnaires with total reliability of 0.96 and an active learning model for enhancing social emotional learning. An active learning model consisted of 14 lessons, with each lesson's activities based on three steps: 1) Lead-In 2) Learning Activities Process and 3) Conclusion. Each lesson lasted for 90 minutes, and the activity was conducted for a total of 6 weeks. Statistical methods such as mean, standard deviation (SD), one-way and two-way repeated ANOVA analysis were used to analyze the data. Based on voluntary student participation, 40 students became the samples of this study. These samples were randomized to the experimental group and the control group equally. The experimental group (n=20) received an active learning model for enhancing social emotional learning, but the control group was not. The research results showed that an active learning model was effective in enhancing college students' social emotional learning, and the experimental group continued to show improvement at one-month follow-up as follows: 1) college students' social emotional learning after receiving an active learning model and after the follow up period was significantly higher than before beginning the experiment at a level of .05 and 2) college students' social emotional learning after receiving an active learning model and after the follow up period was significantly higher than those in the control group at a level of .05. Therefore, it can be concluded that an active learning model is effective in enhancing social emotional learning in college students.

Keywords: Social Emotional Learning; Active Learning Model; College Students

Introduction

The concept of social-emotional learning (SEL) originates from psychologists and educators' research on emotional intelligence, such as that of Daniel Goleman and Peter Salovey, who emphasize the significant impact of emotional skills on individual development and success. The establishment of the Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL) in 1994 marked the official recognition of social-emotional learning as an independent field. CASEL defines SEL as the process through which all young people and adults acquire and apply the knowledge, skills, and attitudes to develop healthy identities, manage emotions and achieve personal and collective goals, feel and show empathy for others, establish and maintain supportive relationships, and make responsible and caring decisions (CASEL, 2022). Scientifically validated high-quality SEL programs have been proven to positively impact students, improving their behavior, attitude adjustment, and academic performance (Chernyshenko et al., 2018). A meta-analysis of 213 universal social-emotional learning programs, covering 270,034 students from kindergarten to high school, showed that students participating in SEL programs had significant improvements in social-emotional skills, attitudes, behavior, and academic performance, with an overall score increase of 11 percentage points compared to the control group (Durlak et al., 2011). These cumulative effects indicate that social-emotional learning has achieved significant and effective results in the education field (Zins et al., 2004; Oberle et al., 2014; Greenberg et al., 2003), aiming to promote the holistic development of all students (Zins & Elias, 2007).

Despite the substantial benefits of social-emotional learning, there are significant pain points that remain unaddressed, particularly in the context of higher education. College students often face challenges in self-awareness, emotion management, interpersonal communication, and motivation, exacerbated by the traditional focus of educational systems on academic achievement at the expense of emotional intelligence (Wu, 2021; Li & Wang, 2017). These deficiencies hinder students' ability to navigate personal and academic challenges effectively, ultimately impacting their overall well-being and success.

All-round development among college students in China have been a growing concern. According to a comprehensive study encompassing 10,424 research results indexed , a meta-analysis of 1,135 studies covering 3,248,179 students revealed severe mental health issues among college students. The findings indicate that 20.8% have depressive symptoms, 13.7% feel anxious (Yu, 2022). A survey of 228 Chinese college students on their interpersonal relationships shows that contemporary college students generally have poor interpersonal relationships, with 19.7% experiencing severe interpersonal distress, 33.3% moderate distress, and 46.9% mild distress (Liu, 2023). A large-scale survey of 11,982 college students on emotional intelligence shows that while the overall level of emotional intelligence is acceptable, there is a deficiency in emotional expression ability (Lu et al.,

2016). This data underscores the urgency and necessity of implementing Social-Emotional Learning (SEL) programs to improve the mental health status and overall development of college students.

Moreover, the curiosity surrounding the potential of active learning models to enhance SEL in college students is a crucial area of exploration. Active learning, characterized by engaging students in higher-order thinking activities, diverse learning activities, and the exploration of personal attitudes and values (Bonwell & Eison, 1991), presents a promising approach to address these pain points and positively impact students' social and emotional development.

This research aims to motivate educators, policymakers, and institutions to recognize the significance of SEL in higher education and implement active learning models to address the identified pain points. The results of this study can benefit a broad audience, including educators seeking effective teaching methods, students striving for holistic development, and institutions aiming to enhance student success and well-being. By applying the findings of this study, educational stakeholders can create supportive learning environments that foster students' social and emotional growth, ultimately contributing to their academic and personal achievements.

Literature Review

Active learning is an instructional approach designed to engage students actively in the learning process, avoiding passive reception of information. Bonwell and Eison (1991) identified characteristics such as engagement in higher-order thinking activities, diverse learning activities, and exploration of personal attitudes and values. Scholars have varied definitions of active learning: Felder and Brent (2009) focused on classroom activities, Collins and O'Brien (2011) emphasized reflection and engagement, while Freeman et al. (2014) synthesized it as involving activities and discussions to foster higher-order thinking and group collaboration. Active learning, according to Handelsman et al. (2007), enables students to construct new knowledge actively, integrate scientific skills, and engage in meaningful learning activities (Fink, 2003; Vanhorn et al., 2019).

Social Emotional Learning originates from emotional intelligence research, beginning with psychologists and educators such as Daniel Goleman and Peter Salovey. The term "Social and Emotional Learning" was formally introduced at the 1994 Feshler Institute conference, leading to initiatives like Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL) advocating for SEL as a distinct discipline. Globally, educational policies have incorporated SEL concepts, highlighting their role in personal success and social functioning (OECD, 2021). SEL promotes comprehensive student development and capabilities in education and psychological well-being.

The learning process involves persistent changes through experience across various life contexts. Learning is an interactive process where learners actively construct meaning and shape cognitive structures. Different learning models—behaviorism, cognitivism, social learning, constructivism, and connectionism—provide diverse perspectives, enriching our understanding of dynamic learning processes and improving educational practices (De Houwer et al., 2013; Lave, 2009).

Currently, there is limited research on enhancing college students' social and emotional learning through active learning models. This study aims to address this gap by developing an active learning model designed to enhance college students' social and emotional learning. The model's effectiveness will be assessed through practical implementation, providing strategic references for future research. Key factors influencing college students' social and emotional learning include self-awareness, social awareness, self-control, relationship skills, and responsible decision-making. Therefore, the active learning model developed in this study will evaluate Chinese college students' social and emotional learning abilities across these five domains.

Research Objective

To evaluate the effectiveness of the active learning model on social emotional learning of college students: 1) To evaluate the impact of the active learning model on the enhancement of social emotional learning among experimental group student's post-implementation; 2) To compare the effectiveness of the active learning model in enhancing social emotional learning between the experimental and control groups during and after the intervention period.

Research Methodology

This study aims to explore the impact of an active learning model on college students' social-emotional learning. Based on social-emotional learning theory, constructivist theory, and active learning theory, a model designed to promote social-emotional learning among college students was created with expert advice. This model includes 14 sessions, each lasting 90 minutes, over a period of 6 weeks. Each session consists of three steps: 1) Introduction; 2) Learning Activity Process; 3) Conclusion. Upon completion of the experiment, statistical methods such as mean, standard deviation (SD), and one-way and two-way repeated ANOVA analysis were used to analyze the data. The sample group was randomly divided into experimental and control groups, using a randomized control-group pretest-posttest design. The research design includes four steps:

Step 1: Pre-test Period

This study utilized a customized Social-Emotional Learning (SEL) questionnaire for college students as the assessment tool. A random sampling method was used to conduct a pre-survey with 262 undergraduate students from the Early Childhood Education Department at Guangdong Baiyun University. The scores of the participants were then ranked, and the students with the lowest scores were selected as the research sample, with the average score divided into experimental and control groups.

Sample Selection Process:

1. Pre-test Administration: The SEL questionnaire was administered to the 262 students.
2. Score Ranking: Scores were ranked from highest to lowest based on the pre-survey results.
3. Sample Selection: The lowest scoring 40 students were chosen to ensure they would benefit the most from the intervention.
4. Random Assignment: The selected 40 students were randomly assigned to the experimental group (n=20) and the control group (n=20), ensuring comparability and similar average scores between the two groups.

Step 2: Experimental Period

During the instructional phase, teaching activities followed a prescribed timetable using the active learning approach. This phase lasted for 6 weeks, comprising 14 sessions, with each session lasting 90 minutes. The control group did not receive any specific instructional intervention.

Step 3: Posttest Period

Following the conclusion of experimental activities for the experimental group, researchers administered the "Social Emotional Learning Survey for College Students" again to both the experimental and control groups, assessing their levels of social emotional learning.

Step 4: Follow-up Period

Approximately one month after the conclusion of the active learning model instructional activities, researchers conducted a follow-up survey with students from both the experimental and control groups. Subsequently, follow-up data was collected and analyzed, providing additional insights into the long-term effects of the experimental intervention.

Research Results

The objective is to evaluate the effectiveness of the active learning model on social emotional learning of college students. From the research result, it was found that the results indicated that the active learning model had a positive effect on college students'

social emotional learning. The experimental group continued to show improvements in the following aspects during a one-month follow-up:

1) Social emotional learning significantly increased after implementing the active learning model and during the follow-up period compared to before the experiment, with a significance level of 0.05;

2) Social emotional learning in the experimental group was significantly higher than that of the control group after implementing the active learning model and during the follow-up period, with a significance level of 0.05.

Research detailed results are as follows:

Results of date analysis for experimental group

This study employed one-way repeated measures ANOVA to analyze the changes in social emotional learning among university students in the experimental group at three time points: before the experiment, after the experiment, and during follow-up.

Table 1 Evaluation scores of the experimental group before, after the experiment and follow up (n = 20)

Experimental stage	M	S.D.	Implication
Pretest	2.01	0.035	Moderate low
Post-test	3.15	0.16	Moderate-high
Follow-up	3.14	0.17	Moderate-high

According to the analysis of variance shown in Table 1 significant changes in social-emotional learning scores among college students in the experimental group were observed before and after the experiment. Prior to the experiment, the social-emotional learning of the experimental group was moderately low ($M=2.01$, $S.D.=0.04$). However, post-experiment, scores significantly increased ($M=3.15$, $S.D.=0.16$), reaching a moderately high level. Subsequent follow-up surveys indicated stable scores ($M=3.14$, $S.D.=0.17$), still at a moderately high level. This suggests that the experiment had a positive and enduring impact on the social-emotional learning of college students.

Table 2 ANOVA results of each component score of the experimental group students at different time points (before and after the experiment, follow up) (n = 20)

Experimental stage	M	S.D.	Implication
Self-awareness			
Pre-experiment	1.72	0.21	Low
Post-experiment	3.21	0.31	Moderate-high
Follow up	3.17	0.30	Moderate-high
Social awareness			
Pre-experiment	2.30	0.18	Moderate low
Post-experiment	3.13	0.26	Moderate-high

Follow up	3.05	0.22	Moderate-high
Self-management			
Pre-experiment	1.85	0.11	Moderate low
Post-experiment	3.08	0.23	Moderate-high
Follow up	3.12	0.26	Moderate-high
Relationship skills			
Pre-experiment	1.67	0.11	Low
Post-experiment	3.12	0.25	Moderate-high
Follow up	3.11	0.26	Moderate-high
Responsible decision-making			
Pre-experiment	2.49	0.14	Moderate low
Post-experiment	3.21	0.26	Moderate-high
Follow up	3.24	0.26	Moderate-high

Based on Table 2, we observe significant improvements in students' scores on various SEL components before and after the experiment. Before the experiment, students in the experimental group exhibited moderate low levels of self-awareness (pre-M=1.72, SD=0.21) and moderate low levels of social awareness (pre-M=2.30, SD=0.18). After the experiment, scores for self-awareness increased to moderate high levels (post M=3.21, SD=0.31), and social awareness also reached moderate high levels (post M=3.13, SD=0.26). Additionally, scores for self-management, interpersonal skills, and responsible decision-making, initially at moderate low levels, significantly improved to moderate high levels post-experiment. These results indicate that the experiment effectively enhanced students' self-awareness, social awareness, self-management, interpersonal skills, and responsible decision-making.

Table 3 Descriptive Statistics and ANOVA Results for Pre-test, Post-test, and Follow-up Stages of Different Social and Emotional Learning Components

Component	Stage	M	S.D.	F	Sig	LSD
Self-awareness	Pre-test	1.72	0.21	195.429***	.001	1 > 2
	Post-test	3.21	0.31			1 > 3
	Follow up	3.17	0.30			2 > 3
	Total	2.70	0.27			
Social awareness	Pre-test	2.30	0.18	116.151***	.001	1 > 2
	Post-test	3.13	0.26			1 > 3
	Follow up	3.05	0.22			2 > 3
	Total	2.83	0.22			
Self-management	Pre-test	1.85	0.11	243.385***	.001	1 > 2

	Post-test	3.08	0.23			1 > 3
	Follow up	3.12	0.26			2 > 3
	Total	2.68	0.20			
Relationship skills	Pre-test	1.67	0.11	336.515***	.001	1 > 2
	Post-test	3.12	0.25			1 > 3
	Follow up	3.11	0.26			2 > 3
	Total	2.63	0.21			
Responsible decision-making	Pre-test	2.49	0.14	82.402***	.001	1 > 2
	Post-test	3.21	0.24			1 > 3
	Follow up	3.24	0.26			3 > 2
	Total	2.98	0.21			

***p < 0.001

The researchers used repeated measures ANOVA to assess the results of five variables: self-awareness, social awareness, self-management, interpersonal skills, and responsible decision-making (see Table 5). From pretest to posttest and follow-up stages, all variables showed significant improvement (F values ranged from 82.402 to 336.515, $p < 0.001$). LSD post-hoc tests confirmed significant pairwise comparisons between pretest, posttest, and follow-up stages ($p < 0.001$), indicating significant improvement from pretest to posttest and maintained scores at follow-up, with posttest scores generally higher than follow-up scores (except for responsible decision-making). These findings suggest that the intervention effectively enhanced social emotional learning capabilities and demonstrated sustained effects over time.

2.Results of date analysis for experimental group and control group

TABLE 4 Social emotional learning score of 40 college students, involving the experimental group and the control group, before and after the experiment, and follow up results (n = 40)

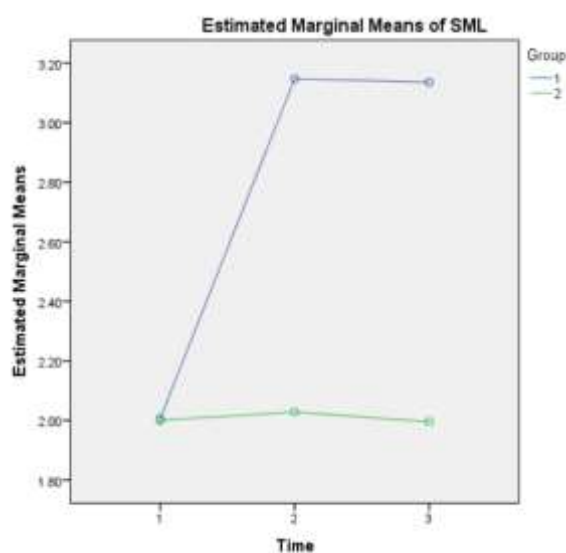
Stages	Groups	M	S.D.	Implication
Self-awareness				
Pre-experiment	Experimental group	1.72	0.21	Low
	Control group	1.68	0.19	Low
	Experimental group	3.21	0.31	Moderate-High
	Control group	1.69	0.15	Low

Follow up	Experimental group	3.17	0.30	Moderate-High
	Control group	1.63	0.17	Low
Social Awareness				
Pre-experiment	Experimental group	2.30	0.18	Moderate-Low
	Control group	2.29	0.25	Moderate-Low
Post-experiment	Experimental group	3.13	0.26	Moderate-High
	Control group	2.36	0.18	Moderate-Low
Follow up	Experimental group	3.05	0.22	Moderate-High
	Control group	1.90	0.14	Moderate-Low
Self-Management				
Pre-experiment	Experimental group	1.85	0.11	Moderate-Low
	Control group	1.88	0.18	Moderate-Low
Post-experiment	Experimental group	3.08	0.23	Moderate-High
	Control group	1.93	0.16	Moderate-Low
Follow up	Experimental group	3.12	0.26	Moderate-High
	Control group	2.26	0.21	Moderate-Low
Relationship Skills				
Pre-experiment	Experimental group	1.67	0.11	Low
	Control group	1.67	0.24	Low
Post-experiment	Experimental group	3.12	0.25	Moderate-High
	Control group	1.71	0.18	Low
Follow up	Experimental group	3.11	0.26	Moderate-High
	Control group	1.69	0.16	Low
Responsible Decision-				

Making

Pre-experiment	Experimental group	2.49	0.14	Moderate-Low
	Control group	2.48	0.24	Moderate-Low
Post-experiment	Experimental group	3.21	0.26	Moderate-High
	Control group	2.52	0.14	Moderate-High
Follow up	Experimental group	3.24	0.25	Moderate-High
	Control group	2.50	0.17	Moderate-High

Table 6 presents the pretest, posttest, and follow-up results of the experimental and control groups on self-awareness, social awareness, self-management, relationship skills, and responsible decision-making. The data indicate that in the experimental group, after the experiment and follow-up, scores in self-awareness, social awareness, self-management, relationship skills, and responsible decision-making significantly improved, demonstrating moderate high levels of enhancement. In contrast, changes in these aspects in the control group were relatively minor, remaining at low to moderate levels. These findings highlight the effectiveness of the improved active learning model in enhancing participants' social-emotional learning.



Group 1 = Experimental group

Group 2 = Control group

Time 1 = Pre-test

Time 2 = Post-test

Time 3 = Follow up

FIGURE 1 Interaction graph of time and treatment

Figure 1 provides a more visual representation of the interaction effects of time and treatment on the study variables. The horizontal axis represents time, and the vertical axis represents the study variables. "1" denotes the experimental group, and "2" denotes the control group. From the figure, it is evident that measurements in the treatment group post-experiment and at follow-up are significantly higher than those in the control group, indicating that over time, the positive impact of the active learning model on social-emotional learning gradually becomes apparent and is sustained.

Discussion of Research Results

This research aimed to evaluate the effectiveness of an active learning model for enhancing college students' social-emotional learning following 2 hypotheses. The results reviewed as followed:

For the first hypothesis, the college students' social emotional learning after receiving an active learning model and after the follow up period was significantly higher than before beginning the experiment at a level of .05. The research results indicate a significant increase in social and emotional learning (SEL) following the implementation of the active learning model. Active learning emphasizes student participation and hands-on experiences, fostering essential SEL skills such as self-awareness, emotion management, and effective communication. This is consistent with Bonwell and Eison (1991), who highlighted engagement in higher-order thinking as key to active learning. Additionally, reflection is integral, helping students understand their emotions and interactions, as emphasized by Collins and O'Brien (2011). Active learning also creates a supportive environment where students feel encouraged by peers and instructors, facilitating the free expression of emotions. Felder and Brent (2009) noted that such an environment is crucial for SEL development.

For the second hypothesis, the college students' social emotional learning after receiving an active learning model and after the follow up period was significantly higher than those in the control group at a level of .05. The experimental group demonstrated significantly higher SEL compared to the control group, both immediately and in the long term. This sustained effect can be attributed to several factors. The active learning model promotes exploration, discussion, and practical application, leading to deeper understanding and retention of SEL skills. Handelsman et al. (2007) emphasized the importance of active construction of knowledge, while Freeman et al. (2014) highlighted the role of feedback in fostering higher-order thinking.

By linking abstract SEL skills to real-life situations through simulations and role-playing, the model enhances practical application and retention, as noted by Fink (2003). The emphasis on student autonomy and intrinsic motivation fosters a proactive approach to learning, sustaining interest and engagement in SEL over time, as discussed by Vanhorn et al.

(2019). Furthermore, the control group, which did not receive the active learning model, lacked structured opportunities for such experiential learning, feedback mechanisms, and autonomy support. This absence likely contributed to their comparatively lower SEL outcomes.

The active learning model integrates cognitive, emotional, and behavioral elements, supporting comprehensive and lasting SEL development. This holistic approach aligns with the principles of SEL outlined by the Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). In contrast, the control group was not exposed to an environment that emphasized these integrated elements, further explaining the disparity in outcomes between the two groups.

In conclusion, the active learning model significantly enhances college students' SEL, with immediate and long-term benefits. The findings, supported by extensive literature, underscore the importance of active participation, reflective learning, a supportive environment, deep learning, continuous feedback, real-world application, student autonomy, and the integration of cognitive and emotional elements. These insights provide a valuable foundation for future research and practical applications in educational settings.

Conclusion

The primary objective of this study was to evaluate the effectiveness of an active learning model on the social-emotional learning (SEL) of college students. The results from pre-tests, post-tests, and follow-up tests using the Social Emotional Learning Questionnaire revealed several key findings. Initially, pre-test results indicated that students' SEL levels were generally low, with particularly poor performance in self-management, social awareness, self-awareness, and interpersonal skills. This highlighted a critical need for interventions aimed at enhancing these areas. Thirdly, following the implementation of the active learning model, the experimental group demonstrated significant improvements across all SEL dimensions. Notably, self-awareness and interpersonal skills showed marked enhancement, progressing from low to moderate levels. These improvements were sustained in follow-up tests, suggesting a lasting positive impact of the active learning model on students' SEL capabilities. Fourth, the data further underscored that the experimental group's SEL proficiency significantly surpassed that of the control group, both immediately after the intervention and in subsequent assessments. This finding confirms the efficacy of the active learning model in fostering SEL among college students and highlights its potential for broader application in educational settings.

In conclusion, the active learning model not only effectively enhances college students' SEL but also ensures the persistence of these improvements over time. These results provide robust theoretical and empirical support for incorporating active learning

strategies in educational practices to promote the holistic development and well-being of students.

Suggestions

Policy Recommendations:

Integration of Active Learning Models in Higher Education:

Higher education institutions should adopt active learning models to enhance social and emotional learning (SEL) among college students. These models prioritize key SEL skills like self-awareness and relational skills. Educational policies should mandate the incorporation of self-reflection and peer interaction activities, which are essential for developing these skills. Policies should also support the diversification of teaching methods to address varying SEL needs, such as teamwork for relational skills and journal writing for self-awareness. Additionally, policies should ensure the sustainability of these models through regular evaluations and encourage adaptability across different cultural and disciplinary contexts.

Support for Comprehensive SEL Assessment:

Educational policymakers should prioritize the development and implementation of comprehensive assessment tools for SEL. Longitudinal studies should be encouraged to track the long-term benefits of SEL programs. Policies should also promote cross-cultural comparative studies to evaluate the adaptability of SEL models in various educational contexts. Collaboration with educational stakeholders is essential to translate research findings into practical guidelines that support educational reform and students' holistic development.

Implementation Strategies:

Application of Active Learning Models:

Institutions should actively implement effective active learning models to enhance SEL in college students. This includes integrating self-reflection and peer interaction activities into the curriculum. Diverse teaching methods should be employed to address different SEL skills, such as teamwork exercises to improve relational skills and journal writing to enhance self-awareness. Regular evaluations should be conducted to ensure the model's effectiveness and sustainability. Moreover, the model should be adapted to fit different cultural and disciplinary contexts, ensuring its applicability across various settings.

Development and Application of SEL Assessment Tools:

Institutions should develop and utilize comprehensive assessment tools to measure SEL. Longitudinal studies should be conducted to track students' progress and the long-term benefits of SEL programs. Cross-cultural comparative studies should be initiated to assess the adaptability of SEL models in different educational contexts. Collaborations with educational policymakers and stakeholders are crucial to translating research findings into

actionable guidelines. These efforts will support educational reform and the holistic development of students.

References

- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. 1991 ASHE-ERIC higher education reports. ERIC Clearinghouse on Higher Education, The George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183.
- CASEL. (2022). *Fundamentals of SEL*. CASEL. <https://casel.org/fundamentals-of-sel/>
- Chernyshenko, O. S., Kankaraš, M., & Drasgow, F. (2018). Social and emotional skills for student success and well-being: Conceptual framework for the OECD study on social and emotional skills.
- Collins, J. W., & O'Brien, N. P. (2011). *The greenwood dictionary of education*. University of Illinois Urbana-Champaign.
- De Houwer, J., Barnes-Holmes, D., & Moors, A. (2013). What is learning? On the nature and merits of a functional definition of learning. *Psychonomic bulletin & review*, 20, 631-642.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., & Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students' social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child development*, 82(1), 405-432.
- Felder, R. M., & Brent, R. (2009). Active learning: An introduction. *ASQ Higher Education Brief*, 2(4), 1-5.
- Felder, R. M., & Brent, R. (2009). Active learning: An introduction. *ASQ higher education brief*, 2(4), 1-5.
- Fink, D. (2013b). *Active learning*. commons.trincoll.edu. <https://commons.trincoll.edu/ctl/files/>
- Freeman, S., Eddy, S. L., McDonough, M., Smith, M. K., Okoroafor, N., Jordt, H., & Wenderoth, M. P. (2014). Active learning increases student performance in science, engineering, and mathematics. *Proceedings of the national academy of sciences*, 111(23), 8410-8415.
- Greenberg, M. T., Weissberg, R. P., O'Brien, M. U., Zins, J. E., Fredericks, L., Resnik, H., & Elias, M. J. (2003). Enhancing school-based prevention and youth development through coordinated social, emotional, and academic learning. *American psychologist*, 58(6-7), 466.
- Handelsman, J., Miller, S., & Pfund, C. (2007). *Scientific teaching*. Macmillan.
- Lave, J. (2009). The practice of learning. In *Contemporary theories of learning* (pp. 208-216). Routledge.
- Li, L., & Wang, J. (2017). *The investigation analysis of the current situation and education of the college students' emotional intelligence*. CNKI.

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2017&filename=JZYK201703039&uniplatform=OVERSEA&v=JZ5ZQl1RohbBUDXmYCzZKBbCZphtBHRR2FOozs5cPLghdLL1kTqMASQ1A2y21wDz>

- Liu, H. (2023). The relationship between college students' family environment, adult attachment, and interpersonal relationships. *Advances in Social Sciences*, 12, 3327.
- Lu, J.-M., Chen, N.-Q., Xu, L., Chen, Y.-Z., Wu, J., Wang, R., ... & Li, X.-J. (2016). A survey of emotional intelligence among contemporary Chinese college students. *Psychological Science*, 39(6), 1302.
- Mizokami, S. (2017). Deep Active Learning: Toward Greater Depth in University Education.
- Oberle, E., Schonert-Reichl, K. A., Hertzman, C., & Zumbo, B. D. (2014). Social-emotional competencies make the grade: Predicting academic success in early adolescence. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(3), 138-147.
- OECD (2021), Beyond Academic Learning: First Results from the Survey of Social and Emotional Skills, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/92a11084-en>.
- Osher, D., Kidron, Y., Brackett, M., Dymnicki, A., Jones, S., & Weissberg, R. P. (2016). Advancing the science and practice of social and emotional learning: Looking back and moving forward. *Review of Research in Education*, 40(1), 644-681.
- Vanhorn, S., Ward, S. M., Weismann, K. M., Crandall, H., Reule, J., & Leonard, R. (2019). Exploring active learning theories, practices, and contexts. *Communication research trends*, 38(3).
- Wu, C., Zhang, L., & Wang, L. (2021). Emotional intelligence education for college students: Current situation, reasons and countermeasures. *Modern Commerce and Industry*, 42(33), 3.
- Yu, G. (2022). The detection rate of mental health issues among Chinese students and its educational implications. *Tsinghua University Journal of Education Research*, 43(4), 20-32.
- Zins, J. E., & Elias, M. J. (2007). Social and emotional learning: Promoting the development of all students. *Journal of Educational and Psychological consultation*, 17(2-3), 233-255.
- Zins, J. E., Walberg, H. J., & Weissberg, R. P. (2004). Getting to the heart of school reform: Social and emotional learning for school success. *NASP Communique*, 33(3), 35.



THE DEVELOPMENT OPEN INNOVATION STRATEGY MODEL ON TECHNOLOGY FIRM PERFORMANCE IN SHEN ZHEN, CHINA

Wang Shuodong¹ and Chalermkiat Wongvanichtawee

Siam University

E.mail: 6319200014@siam.edu¹

Received 2 May 2024; Revised 25 May 2024; Accepted 19 June 2024



Abstract

This study investigates the impact of open innovation strategies on the performance of technology firms in Shenzhen, a leading innovation hub in China. Given the rapid evolution of the global business landscape, technology firms are compelled to adopt innovative strategies to remain competitive. Open innovation, characterized by the integration of external knowledge and collaborative ventures, is increasingly recognized as essential for sustaining competitive advantage. Utilizing a mixed-methods approach, this research delineates how open innovation influences various performance metrics, including product innovation, market reach, and financial outcomes. Quantitative analysis alongside qualitative insights from industry leaders provides a robust framework for understanding the efficacy of open innovation practices. The findings underscore the significant role of strategic external collaborations in enhancing firm performance and navigating the complexities of the high-tech industry. This study contributes to the existing literature by offering a detailed examination of the mechanisms through which open innovation can drive corporate success in technologically intensive environments.

Keywords: Open Innovation; Technological Effect; Innovation Collaborative Partnerships

Introduction

The contemporary global market landscape, marked by intensified competition and rapid technological evolutions, necessitates that technology firms not only innovate but do so at a pace that outstrips their rivals. Shenzhen, China, renowned for its pivotal role in global technology innovation, provides a fertile ground for examining the effectiveness of open innovation strategies on technology firm performance. This research delves into how open innovation—a paradigm that advocates for permeable organizational boundaries to enhance knowledge exchange—impacts the operational metrics of technology firms within this vibrant ecosystem. Open innovation posits that firms can and should use external ideas as well as internal ideas, and internal and external paths to market, as they look to advance

their technology. The city of Shenzhen, often dubbed the 'Silicon Valley of Hardware', epitomizes the application of this concept through its myriad of start-ups and tech giants, all thriving by leveraging insights from a global knowledge pool. This study is predicated on the assertion that open innovation significantly contributes to enhanced firm performance, through pathways that include increased innovation output and improved commercialization strategies.

The significance of open innovation is particularly pronounced in the technology sector, given its fast-paced nature and the rapid obsolescence of knowledge and products. Technology firms, therefore, are often at the forefront of adopting open innovation practices, necessitating continuous exploration of external sources of knowledge and collaboration (Enkel, Gassmann, & Chesbrough, 2009).

Research Objectives

1. To analysis the effect of open innovation factors on different aspects of the high-tech enterprise's performance in Shenzhen.
2. To identify theme and subtheme the key drivers and barriers of open innovation.
3. To explore development open innovation strategy model on technology Firm Performance.

The study will provide practical implications and recommendations for managers and policymakers who are interested in implementing or improving open innovation practices in high-tech enterprises in Shenzhen, China. The study will identify the best practices, challenges, opportunities, and success factors related to open innovation and firm performance. The study will also suggest strategies and actions that can enhance open innovation performance and its impact on firm performance. The study will provide insights into the role of social media technology scouting, which is a relatively new and emerging phenomenon in open innovation research.

Literature Review

The concept of open innovation has evolved significantly since its introduction by Chesbrough in 2003, proposing that firms need to use external as well as internal ideas to advance their technology. The literature underscores that no firm, no matter how capable or vast, can innovate effectively on its own under current market dynamics. This review synthesizes the research surrounding open innovation and its impact on technology firm performance, focusing on key areas such as external technology acquisition, exploitation, and the broader innovation environment.

Open Innovation Open innovation posits that the boundaries between a firm and its environment can be permeable to accelerate innovation. This approach leverages external

knowledge, paths to market, and commercialization strategies, which, as Bogers et al. (2018) suggest, enable access to a broader innovation landscape beyond the firm's immediate resources. Factors Influencing Open Innovation Key elements include the level of strategic alignment between open innovation activities and business objectives, the extent of external collaboration, and the absorptive capacity of the firm. These elements determine the efficacy of open innovation initiatives in enhancing firm performance across various metrics, including operational efficiency, market share, and innovation rate (Du Preez, 2020; Laursen & Salter, 2020). Open Innovation and Technology Firm Performance Research indicates that technology firm performance in environments like Shenzhen can be significantly enhanced through open innovation. The collaboration between Huawei and Leica is a prime example, demonstrating how strategic partnerships can revolutionize product offerings and create new market opportunities (Lichtenthaler, 2019). Contextual Variability The impact of open innovation is not uniform across all sectors. Chesbrough & Bogers (2014) note that the benefits are more pronounced in high-tech industries where rapid innovation is crucial for competitive advantage, compared to low-tech sectors where cost leadership may prevail.

1.External Technology Acquisition

External Technology Acquisition refers to the process of acquiring new technologies, products, or services from outside sources, such as other companies, research institutions, or startups. This could involve purchasing a company that has developed a technology that the acquiring company wishes to integrate into its operations, licensing technology from another company, or entering into a research and development partnership with a third-party organization. External technology acquisition is a strategic process through which companies acquire new technologies or intellectual property (IP) from external sources such as startups, research institutions, or other companies. This approach allows companies to acquire valuable knowledge and capabilities that they may not have been able to develop in-house, enabling them to stay competitive in their markets.

2. External Technology Exploitation

External Technology Exploitation refers to the process of leveraging external technologies, intellectual property (IP), or expertise to create value for a company. Unlike External Technology Acquisition, which involves acquiring technology from external sources, External Technology Exploitation involves using technology or IP that the company does not own to achieve strategic goals or create new products and services. External Technology Exploitation can take many forms, including licensing technology from other companies, forming strategic partnerships with startups or research institutions, or collaborating with suppliers or customers to develop new products or services.

3. Social Media Technology Scouting

Media Technology Scouting (MTS) suggests that systematic search and identification of external technologies and knowledge through media channels can be an effective way for firms to gain access to external knowledge and expertise, which can then be used to enhance a firm's innovation processes and drive superior performance outcomes.

By leveraging MTS, firms can access a wider range of external knowledge and technologies that may not be readily available through traditional channels such as research partnerships or joint ventures. This can provide firms with unique insights and ideas that can drive innovation and enhance their performance.

4. Investment and Business environment

Investment and business environment can influence a firm's ability to engage in open innovation by providing the necessary resources, capabilities, and opportunities for collaboration. For instance, firms that invest in innovation can acquire new technologies, develop new products and services, and enhance their research and development capabilities, which can provide them with a competitive edge in their industry. Such firms are also likely to have the resources necessary to engage in open innovation and leverage external sources of knowledge and expertise.

Open Innovation Performance

Open Innovation Performance refers to the effectiveness and success of a firm's open innovation practices in generating value and contributing to the firm's overall performance. Open innovation is a paradigm where companies actively collaborate with external partners, such as universities, research institutions, suppliers, customers, and even competitors, to drive innovation and share knowledge (Chesbrough, 2003). By leveraging external expertise and resources, companies can develop new products and services more effectively, adapt to changing market conditions, and ultimately improve their performance. Innovation Products: Innovation products are one of the most tangible outcomes of open innovation practices. These products are new or improved products resulting from open innovation activities, and they can have a significant influence on Technology firm performance. There are several ways in which innovation products can improve Technology firm performance.

Innovation services:

Innovation services refer to the development and provision of new or improved services by a firm. These services can be either internal, where they are provided to the firm's own employees, or external, where they are offered to customers or clients. Open innovation can be used to improve the development and provision of innovation services, leading to improved Technology firm performance.

Technology firm performance

Technology firm performance based on open innovation refers to the impact of open innovation practices on the performance outcomes of firms. Open innovation can have a positive impact on Technology firm performance by improving innovation outcomes,

enhancing operational efficiency, and increasing financial performance (Chesbrough, 2003; Laursen & Salter, 2006).

1. Organizational Performance

Organizational performance is a measure of how well an organization is achieving its goals and objectives. This can include a variety of factors, such as efficiency, productivity, innovation, and customer satisfaction. In the context of open innovation, organizational performance can be influenced by the adoption of external technology acquisition and exploitation, social media technology scouting, and investment in the business environment. Organizational performance is a key outcome that firms seek to improve through the adoption of open innovation practices. Research by Chesbrough and Crowther (2006) found that open innovation practices can have a positive impact on a firm's organizational performance by increasing its knowledge base, improving its innovation capabilities, and enhancing its ability to adapt to changing market conditions.

2. Marketing Performance

Marketing performance refers to a firm's ability to effectively market and sell its products or services to its target customers. Open innovation practices can impact marketing performance by providing firms with access to new markets, technologies, and knowledge. Open innovation practices can positively impact a firm's marketing performance by enabling the firm to better understand customer needs and preferences, develop more innovative products and services, and effectively target new market segments.

3. Financial Performance

Financial Performance, refers to the financial outcomes and results achieved by a company as a consequence of implementing open innovation practices. Open innovation is an approach that encourages firms to collaborate with external partners and leverage their resources and expertise to drive innovation (Chesbrough, 2003; Bogers et al., 2017). Adopting open innovation practices can potentially improve a firm's financial performance through increased revenues, reduced costs, and enhanced profitability.

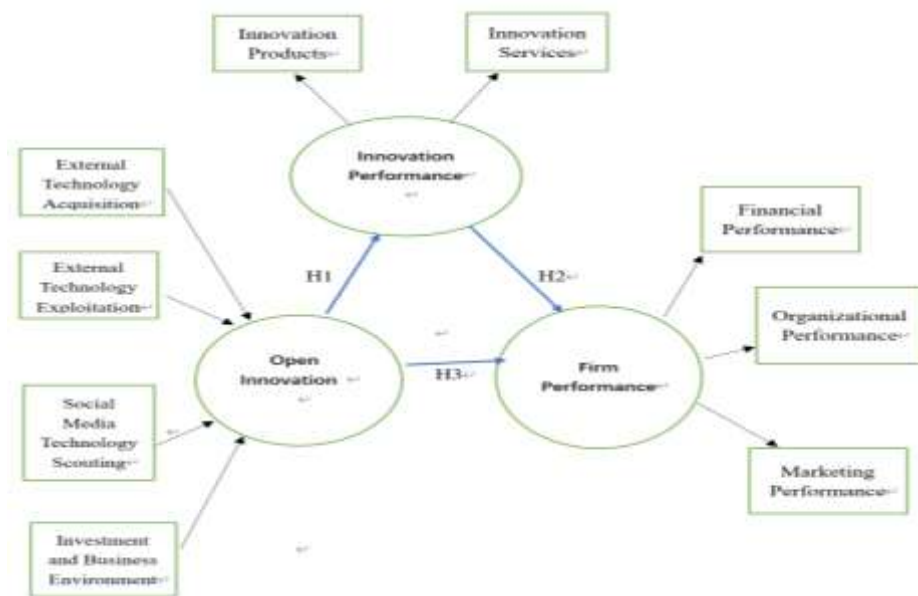
The Hypotheses

Hypothesis 1: External Technology Acquisition incorporation of external ideas and collaborations, characterized as Open Innovation, significantly enhances the firm's Innovation Performance, which includes the development and introduction of new products and services.

Hypothesis 2: Innovation Performance, marked by the successful launch of new products and services, directly leads to improved Firm Performance. This encompasses an increase in financial returns, market competitiveness, and overall organizational growth.

Hypothesis 3: Open Innovation not only directly contributes to Firm Performance but also indirectly affects it by improving Innovation Performance first. It acknowledges a two-

fold effect: a direct path from Open Innovation strategies to firm-wide gains and an indirect path where these strategies bolster innovation outcomes, which in turn propel firm success.



Conceptual Framework

The investigators reviewed the relevant literature and theories, including External Technology Acquisition, Social Media Technology Scouting, Investment and Business environment, Open Innovation Performance and Technology firm performance, and proposed a model, a conceptual framework. Through the literature review, the authors can develop a comprehensive framework for the impact of open innovation on company performance.

Research Methodology

The study adopts a survey-based research design, appropriate for quantitatively assessing the relationships between variables across a broad sample. This approach allows for the collection of numerical data that can be statistically analyzed to identify patterns and establish correlations between open innovation practices and firm performance metrics.

Research Population and Sample

The research population comprises high-tech firms listed in the Shenzhen Business Directory. A stratified random sampling method is employed to ensure a representative sample of the population, covering a range of industries, sizes, and ages of firms. The sample consists of 217 firms, reflecting the diversity of the high-tech industry in Shenzhen and providing a solid basis for generalization of the study's findings.

Research Tool

Data Collection Methods Data are collected using a structured online survey, which includes questions about firms' open innovation practices, performance outcomes, and basic

firmographics (industry, size, age). The survey items are designed to measure variables such as external technology acquisition, external technology exploitation, and the overall innovation performance of the firms. **Data Analysis Techniques** The collected data are analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and Structural Equation Modeling (SEM). SEM is particularly used to examine the relationships between open innovation practices (as independent variables) and various dimensions of firm performance (as dependent variables), including innovation, marketing, organizational, and financial outcomes. This analysis helps in understanding the direct and mediated effects of open innovation on firm performance. **Ethical Considerations** The study adheres to ethical standards concerning research with human participants. Confidentiality and anonymity of the respondents are strictly maintained, with data being used solely for academic purposes. Informed consent is obtained from all participants, ensuring they are aware of the study's nature and their rights.

Research Results

The research findings provide a compelling illustration of the significant impact of open innovation on the performance of technology firms in Shenzhen. Both quantitative and qualitative analyses underscore the substantial influence that open innovation strategies exert across various performance metrics.

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics of Demographic Information

	Options	Frequency	Percent %
Current Role	Chief Executive Officer (CEO)	42	19.4%
	Chief Technology Officer (CTO)	39	18%
	Innovation Manager	59	27.2%
	Research and Development (R&D) Specialist	63	29%
	Other (please specify)	15	6.91%
Years of Company	Less than 2 years	20	9.2%
	1-3 years	63	29%
	4-6 years	69	31.8%
	More than 6 years	65	30%
Size of Company	1-10 employees	25	11.5%
	11-50 employees	76	35%
	51 -200ployees	69	31.8%
	More than 200 employees	47	21.7%
Reasons of Open Innovation	Access to external knowledge and expertise	83	38.2%
	Cost reduction in innovation processes	41	18.9%

	Accelerated innovation processes	39	22.6%
	Enhanced competitiveness in the market	49	22.6%
	Other (please specify)	5	2.3%
Methods of Open Innovation	Collaborative projects with external partners	89	41%
	Crowd-sourcing	39	18%
	Open-source software development	79	36.4%
	Other (please specify)	10	3.5%
Total		217	100%

Descriptive Statistics Part 1, derived from the survey conducted among technology firms in Shenzhen, China, reveals a comprehensive overview of the demographics and open innovation practices of these firms. The table showcases the distribution across various categories, such as the respondents' roles within their companies, the years of operation of these companies, their size, the primary reasons behind their engagement in open innovation, and the methods of open innovation they employ. For instance, the table might detail that Innovation Managers and Research and Development (R&D) Specialists could account for 27.2% and 29% of the respondents, highlighting the engagement of Innovation Managers and Research and Development in open innovation initiatives.

Further detailing within the table could illustrate that a plurality of the companies surveyed, say 30%, have been operating for more than 6 years, suggesting a mature perspective on innovation within the sample. The breakdown of company sizes might reveal that mid-sized companies (51-200 employees) form the largest segment at 31.8%, and those in the range of 11-50 employees making up 35%. This distribution provides insight into the scalability of open innovation practices across different organizational sizes.

The key drivers and barriers of open innovation implementation

Key Drivers of Open Innovation and Key Barriers to Open Innovation

Key Drivers of Open Innovation	Key Barriers to Open Innovation
1. External Technology Acquisition - Strategic partnerships - Collaborative innovation	1. Resistance to external collaboration - Intellectual property concerns - Operational silos
2. External Technology Exploitation - Integration of new tech	2. Cultural barriers to change - Misalignment with business strategy
3. Social Media Technology Scouting - Agile innovation tools	3. Insufficient digital infrastructure - Privacy and data security concerns
4. Investment and Business Environment - Nurturing ecosystem	4. Lack of supportive policies - Resource allocation challenges
5. Sustainability in Innovation - Green tech practices	5. Market saturation and competition - Economic volatility
6. Global Collaboration - Knowledge exchange	6. Inadequate talent pool - Resistance to new technologies

7. Policy Support - Governmental frameworks	7. Regulatory complexities - Rigid corporate hierarchies
8. Talent Development - Culture of creativity	

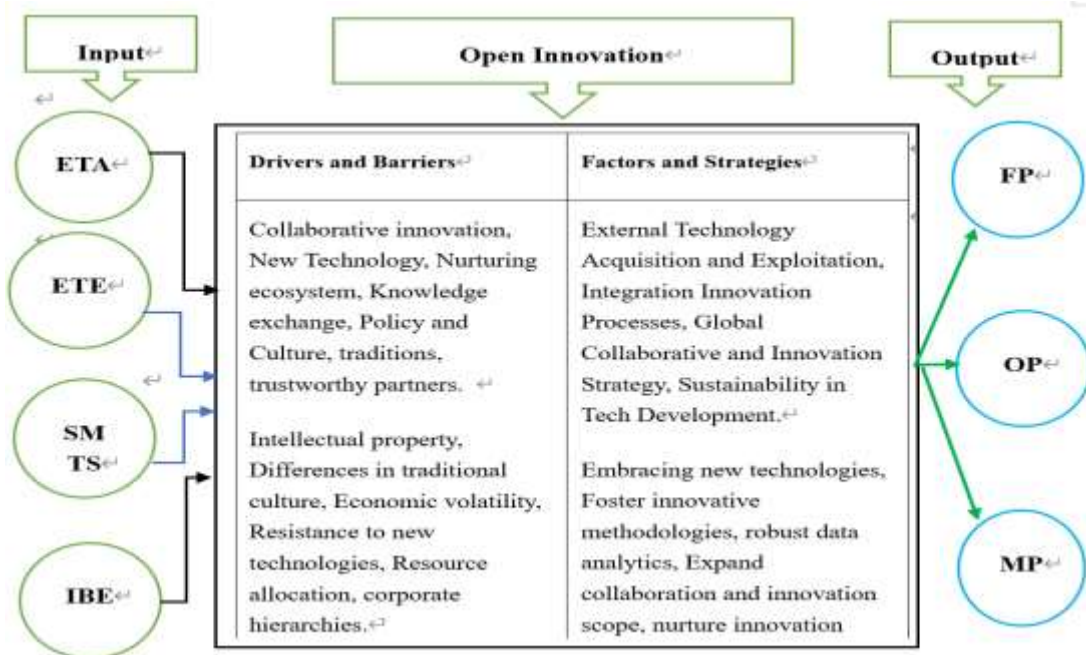
Statistical Analysis and Key Findings The quantitative data revealed distinct patterns:

Performance Metrics: Firms engaging in open innovation reported superior performance across several metrics including revenue growth, market share expansion, and increased innovation output. Statistical tests, specifically regression analyses, demonstrated strong positive correlations, affirming the effectiveness of open innovation strategies in enhancing firm competitiveness and market agility.

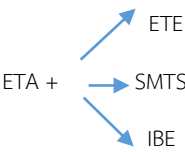
Innovation Efficiency: Companies that adopted open innovation practices showed a higher rate of successful new product launches and quicker adaptation to market changes compared to those that did not. These findings were statistically significant, highlighting the critical role of external collaborations in accelerating innovation processes.

Barriers and Challenges Despite the positive outcomes, the study also identified several barriers to implementing open innovation: **Intellectual Property Concerns:** A significant number of respondents expressed concerns over intellectual property management when engaging with external partners. **Integration Challenges:** Integrating external innovations into existing processes and product lines posed significant challenges, as noted by R&D managers during discussions.

Strategy Open Innovation Model



Process

Goal	SWOT		Project	Innovation Strategy	Open Innovation	Company
Seek ETA cooperation	S	W	According to different companies and different cooperation needs. For example: 	New Technology, Nurturing ecosystem, Knowledge exchange, Policy and Culture, trustworthy partners. Intellectual property, Resistance to new technologies, Resource allocation	Product： Innovative products or newly developed products.	Company FP Positive
Seek ETE cooperation						Company OP Positive
Seek SMTS cooperation	O	T	Service: Innovative service or new service models.		Company MP Positive	
Seek IBE cooperation						

Open Innovation Strategies Model

Strategic Implementation: Executives and managers discussed their strategic approaches to integrating open innovation into their business models. Many emphasized the value of strategic partnerships with other tech firms and academic institutions as essential for gaining access to new technologies and knowledge bases.

Cultural and Organizational Impact: Responses highlighted that open innovation also necessitated shifts in organizational culture, encouraging more collaborative and outward-looking business practices. This cultural adaptation was noted as a critical element in successfully implementing open innovation strategies.

Model Validation The developed open innovation strategy model was validated with the empirical data, confirming that strategic external collaborations and internal capability enhancements are key mediators in the relationship between open innovation practices and improved firm performance. This model helps in understanding how different elements of open innovation contribute to various aspects of performance enhancement.

Discussion

Key Findings: Enhanced Innovation Outputs: Firms engaging in open innovation reported significant advancements in product and service innovation, demonstrating a clear link between open innovation practices and enhanced market offerings.

Improved Market Performance: The adoption of open innovation strategies correlated with better market performance indicators such as increased market share and revenue growth, underlining the strategic benefits of external collaborations in accessing broader markets and consumer

bases. Financial Advantages: Open innovation contributed to superior financial performance, evidenced by increased profitability and investment returns, highlighting the economic value of integrating external innovations.

These findings underscore the transformative impact of open innovation, particularly in a high-tech hub like Shenzhen, where technological capabilities and market responsiveness are crucial for firm success. The study contributes to both theoretical and practical understandings of open innovation, illustrating its role as a critical lever for business growth and competitive advantage in today's fast-paced economic landscape. Practical Implications: For practitioners, this research offers concrete insights into implementing open innovation strategies effectively. It emphasizes the importance of creating organizational structures that support external collaboration and the absorption of new technologies, suggesting that firms cultivate environments conducive to innovation and adaptability. Recommendations for Future Research: The study advocates for future research to explore the sustainability of open innovation impacts over the long term and across different industries and cultural contexts. Such research could provide a deeper understanding of how open innovation can be tailored to various strategic goals and market conditions, further enriching the discourse on innovation management.

Conclusion

This investigation into the dynamics of open innovation within technology firms in Shenzhen has revealed that open innovation substantially enhances firm performance across several dimensions, including organizational efficiency, market agility, and financial growth. The study meticulously analyzed how external technology acquisition and exploitation, coupled with an enabling business environment, catalyze these improvements.

Implications of Open Innovation on Firm Performance The findings from the study clearly demonstrate that open innovation facilitates a substantial improvement in various performance metrics. Companies that engage more deeply in open innovation activities tend to have higher growth rates, increased market share, and improved innovation capabilities. Strategic Challenges and Organizational Adaptation Despite the benefits, adopting open innovation poses significant challenges. Firms must navigate issues such as managing intellectual property risks, aligning external knowledge with internal projects, and overcoming resistance to external collaboration. The success of open innovation initiatives heavily relies on the firm's ability to adapt its organizational structure and culture to support more open and collaborative innovation practices. This adaptation includes fostering a culture that values external knowledge and maintaining flexible operational processes that can integrate new ideas and technologies from external sources effectively. Managerial and Policy Implications For managers, the key takeaway from this study is the need to develop

strategies that not only facilitate open innovation but also mitigate its risks. This involves creating robust mechanisms for partnership management, intellectual property protection, and integration of external innovations. For policymakers, the findings suggest that supporting policies that encourage collaboration across industries and protect intellectual property rights can significantly enhance the innovation ecosystem.

References

- Alexy, O., George, G., & Salter, A. J. (2013). Cui bono? The selective revealing of knowledge and its implications for innovative activity. *Academy of Management Review*, 38(2), 270-291.
- Bogers, M., & Lhuillery, S. (2011). A functional perspective on learning and innovation: Investigating the organization of absorptive capacity. *Industry and Innovation*, 18(6), 581-610.
- Berchicci, L. (2013). Towards an open R&D system: Internal R&D investment, external knowledge acquisition and innovative performance. *Research Policy*, 42(1), 117-127.
- Bogers, M., Zobel, A. K., Afuah, A., Almirall, E., Brunswicker, S., Dahlander, L., ... & Hossain, M. (2017). The open innovation research landscape: Established perspectives and emerging themes across different levels of analysis. *Industry and Innovation*, 24(1), 8-40.
- Brunswicker, S., & Vanhaverbeke, W. (2015). Open innovation in small and medium-sized enterprises (SMEs): External knowledge sourcing strategies and internal organizational facilitators. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 1241-1263.
- Chen, J. H., & Chen, I. H. (2019). The impact of resource allocation on new product development performance: Evidence from Taiwanese high-tech firms. *Journal of Business Research*, 104, 383-391.
- Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business School Press.
- Chesbrough, H. (2006). *Open Business Models: How to Thrive in the New Innovation Landscape*. Harvard Business School Press.
- Christensen, J. F., Olesen, M. H., & Kjær, J. S. (2005). The industrial dynamics of Open Innovation—Evidence from the transformation of consumer electronics. *Research Policy*, 34(10), 1533-1549.
- Cummings, J. N., & Kiesler, S. (2007). Coordination costs and project outcomes in multi-university collaborations. *Research Policy*, 36(10), 1620-1634.
- Chesbrough, H., & Bogers, M. (2014). Explicating open innovation: Clarifying an emerging paradigm for understanding innovation. In *New Frontiers in Open Innovation*, 3-28. Oxford University Press.
- Chiaroni, D., Chiesa, V., & Frattini, F. (2010). Unravelling the process from closed to open innovation: evidence from mature, asset-intensive industries. *R&D Management*, 40(3), 222-245.

- Cohen, W. M., Nelson, R. R., & Walsh, J. P. (2002). Links and impacts: The influence of public research on industrial R&D. *Management Science*, 48(1), 1-23.
- Dahlander, L., & Gann, D. M. (2010). How open is innovation?. *Research Policy*, 39(6), 699-709.
- Denicolai, S., Ramirez, M., & Tidd, J. (2020). The role of absorptive capacity in open innovation and Technology firm performance. *Journal of Business Research*, 113, 15-28.
- Pisano, G. P., & Verganti, R. (2008). Which kind of collaboration is right for you?. *Harvard Business Review*, 86(12), 78-86.
- Rajesh, R., & Ramachandran, K. (2021). Investigating the construct validity of open innovation practices in Indian manufacturing firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 49.
- Randhawa, K., Wilden, R., & Hohberger, J. (2016). A bibliometric review of open innovation: Setting a research agenda. *Journal of Product Innovation Management*, 33(6), 750-772.
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2019). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 34(3), 431-450.
- Salter, A. J., & Alexy, O. (2014). The nature of innovation. *Oxford Review of Economic Policy*, 30(1), 97-108.
- Roper, S., Du, J., & Love, J. H. (2008). Modelling the innovation value chain. *Research Policy*, 37(6-7), 961-977.
- Schroll, A., & Mild, A. (2012). Open innovation modes and the role of internal R&D: An empirical study on open innovation adoption in Europe. *European Journal of Innovation Management*, 15(4), 500-523.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.
- Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2008). *The research methods knowledge base* (3rd ed.). Atomic Dog Publishing.
- Tsekouras, D., Nikolaou, A. I., & Papazoglou, M. (2021). Open innovation practices and innovation performance: The moderating role of innovation orientation. *Journal of Business Research*, 133, 726-735.
- Un, C. A., & Asakawa, K. (2015). Types of R&D collaborations and process innovation: The benefit of collaborating upstream in the knowledge chain. *Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 138-153.
- Van de Vrande, V., de Jong, J. P., Vanhaverbeke, W., & de Rochemont, M. (2009). Open innovation in SMEs: Trends, motives and management challenges. *Technovation*, 29(6-7), 423-437.

- Vega-Jurado, J., Gutiérrez-Gracia, A., & Fernández-de-Lucio, I. (2009). Does external knowledge sourcing matter for innovation? Evidence from the Spanish manufacturing industry. *Industrial and Corporate Change*, 18(4), 637-670.
- Wallin, M. W., & von Krogh, G. (2010). Organizing for open innovation: Focus on the integration of knowledge. *Organizational Dynamics*, 39(2), 145-154.
- West, J., & Gallagher, S. (2006). Challenges of open innovation: The paradox of firm investment in open-source software. *R&D Management*, 36(3), 319-331.
- Wulf, T., & Butelmann, P. (2017). Open innovation and firm performance: The mediating role of social capital. *Creativity and Innovation Management*, 26(2), 97-114.
- Witzeman, S., Slowinski, G., Dirkx, R., Gollob, L., Tao, J., Ward, S., & Miraglia, L. (2006). Harnessing external technology for innovation. *Research-Technology Management*, 49(3), 27-35.
- Yu, H., Li, X., & Jiang, K. (2021). How does open innovation affect operational performance? The mediating role of absorptive capacity and the moderating role of intellectual property rights protection. *Journal of Business Research*, 128, 187-199.
- Zeng, S. X., Xie, X. M., & Tam, C. M. (2010). Relationship between cooperation networks and innovation performance of SMEs. *Technovation*, 30(3), 181-194.



การพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

The Development and Examine Quality of Work – Based Learning Model Through Strengthen Learning Outcomes on Thai Qualifications Framework for Higher Education (Tqf: Hed) of Undergraduate Students Technology (B.Tech) Chonburi Vocational College

จรี ทัพวงษ์

Juree Tupwong

สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Curriculum and Instruction, Graduate School, Western University

E-mail: juree.thapwong@gmail.com

Received 2 May 2024; Revised 25 May 2024; Accepted 19 June 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน 2) ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี จำนวน 25 คน ที่ลงทะเบียนเรียน ในรายวิชา การบริหารจัดการยุคใหม่และภาวะผู้นำ เครื่องมือในการวิจัย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ 2) แบบสอบถามความต้องการการเรียนรู้ 3) แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบ 4) แบบทดสอบปรนัยด้านความรู้ 5) แบบประเมินด้านทักษะ 6) แบบประเมินด้านจริยธรรม 7) แบบประเมินด้านลักษณะบุคคล 8) แบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ดังนี้ 1.1) ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 1.2) ผลการพัฒนารูปแบบมี 3 ขั้นตอน คือ พัฒนาแนวคิดรวบยอด ผักผ่อนประสบการณ์ การให้ผลสะท้อนกลับ 1.3) ผลการหาคุณภาพด้านความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประเมินผลการใช้รูปแบบ 2.1) ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้ผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ด้านทักษะ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2.3) ด้านจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2.4) ด้านลักษณะบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ความรู้ที่ได้รับในการใช้รูปแบบการทำงานเป็นฐานต้องสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ได้แก่ เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายภาคเอกชน และเครือข่ายต่างประเทศ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: การเรียนรู้การทำงานเป็นฐาน; กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา; รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) develop and examine the quality of work-based management model; and 2) evaluate the use of work-based management model through strengthen learning outcomes on Thai Qualification Framework for Higher Education. This model proceeds by research and development. The key informants were 25 students in accounting subjects which register in Modern Management and Leadership course. The research instruments 1) lesson plan 2) learning needs questionnaire 3) model quality assessment 4) knowledge multiple choice test 5) skills assessment form 6) ethics assessment form 7) character assessment form and 8) satisfaction assessment form. Data analysis was percentage, mean, standard deviation, and t-test dependent.

The results of this research indicated that: 1) develop and examine the quality of model found that 1.1) needs for work-based learning was at a highest level 1.2) the results to build model consisted of 3 steps were to develop conceptualization, experimentation, and reflection 1.3) results of the examine appropriateness and consistency of model was at the highest level. 2) evaluate the use of this model learning outcomes found that: 2.1) the posttest was higher pretest learning at a significant difference of 0.05, 2.2) the skills assessment was at the highest level, 2.3) the ethics assessment was at the highest level, 2.4) character assessment was at the high level and satisfaction of students was at the highest level. Knowledge received for using Work-Based Learning Model by the collaborative network must be created with educational institution network, private sector network and international networks as a result, students will have increased knowledge.

Keywords: Work-Based Learning; Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF: H.ED); Work-Based Learning Model

บทนำ

การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองและรองรับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมเป็นสิ่งสำคัญ สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่กำกับเชิงนโยบายด้านการศึกษา จำเป็นต้องดำเนินการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างก้าวกระโดด Lowriendee, W., Kitrungrung, P., Sirisumphan, O. (2017) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะ การคิด การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุขด้วยการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก สอดคล้องกับวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Kramer, M. and Usher (2011) คือ การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนการสอน เชิงบูรณาการกับการทำงาน ผสมกลมกลืนระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียน ในห้องเรียน และจากการศึกษาของ Office of the Education Council (2017) ได้ระบุถึงปัญหาด้าน คุณภาพการศึกษาที่พบว่า กำลังแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นแต่มีความสามารถ ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสมรรถนะด้านอื่นๆ ก็ไม่ตรงตามความต้องการของสถาน ประกอบการ การเกิดอัตราว่างงานจำนวนมากนั้น สถาบันการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียน

ที่มีทักษะและคุณลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของภาคส่วนต่างๆ มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (Thai government gazette, 2022) กำหนดไว้อย่างน้อย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) ด้านจริยธรรม (Ethics) และ ด้านลักษณะบุคคล (Character)

การจัดการอาชีวศึกษา มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนเข้าสู่สถานประกอบการ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่เป็นการศึกษาต่อยอดจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสายอาชีพ โดยเน้นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และมีงานทำในสถานประกอบการ ความหลากหลายของการเรียนรู้ในโลกอาชีพ โดยเฉพาะในสถานประกอบการ ที่มีความทันสมัยในเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ในสถานศึกษาไม่อาจทันสมัยเท่าเทียมได้ อาจเป็นเพราะจำกัดด้วยงบประมาณ นักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่เข้ามาศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาล้วนเป็นผู้ที่มีงานทำในสถานประกอบการ และต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาของตนให้สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอนควรมีการปรับเปลี่ยนโดยบูรณาการความรู้และประสบการณ์จากการทำงานของนักศึกษานำสู่การเรียนรู้ร่วมกันโดยปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ใหม่จากการสอนแบบเดิมๆ สู่การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานโดยนำหลักการและขั้นตอนการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ของ Lemanski, Mewis and Overton (2011) และส่งเสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาซึ่งยังไม่มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะผู้สอนมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงและแก้ไขการเรียนการสอนให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน อีกทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcomes learning) และสมรรถนะตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้ โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี
2. เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work Based Learning: WBL) โดย Ratanamaneechat, S. (2014) กล่าวว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างกระบวนการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนความคิดเห็นในทีม ได้สร้างองค์ความรู้และประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับ Georgina Atkinson (2016) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานคือหัวใจสำคัญของการอาชีวศึกษา เพราะว่าเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการ

ฝึกปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ ซึ่งมีการวางแผนดำเนินการทำข้อตกลงในการเรียนรู้เพิ่มสมรรถนะในการทำงาน

2. ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน Puengspholpool, S. (2012) กำหนด ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (Conceptualization) กำหนดรายละเอียดของงาน 2) การฝึกฝนประสบการณ์ (Experimentation) ผู้เรียนรวบรวมความคิดรวบยอด ที่ได้พบเห็นจากประสบการณ์และการปฏิบัติงานของตน จากการทำงานเป็นรายบุคคล 3) การให้ผลสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการนำเสนอผลงานของรายบุคคล หรือรายกลุ่ม สร้างองค์ความรู้ ที่เชื่อมโยงภาคทฤษฎีและการปฏิบัติ

3. ผลลัพธ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 4.1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติ สำหรับการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล 4.2) ด้านทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติ ให้เกิดความแคล่วคล่อง ว่องไว 4.3) ด้านจริยธรรม (Ethics) หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำระดับบุคคลที่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรมและจรรยาบรรณ 4.4) ด้านลักษณะบุคคล (Character) หมายถึง บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และค่านิยมที่สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะศาสตร์วิชาชีพและสถาบัน โดยพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และการฝึกประสบการณ์ (Thai government gazette, 2022)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Khasuwan, S. (2021) วิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานของผู้เรียนและบัณฑิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทย Kaoreung, D. (2017) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม ภาคตะวันออก

สมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบการเรียนรู้ ก่อนเรียนและหลังการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน มี 2 ตอนย่อย ดังนี้

1.1 ศึกษาความต้องการการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน

ผู้ให้ข้อมูล คือนักศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา การบริหารจัดการยุคใหม่และภาวะผู้นำ จำนวน 25 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท หาคุณภาพของเครื่องมือโดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำไปทดลองใช้กับนักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.934

การเก็บข้อมูล เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.2 พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอนย่อย ดังนี้

1.2.1 ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงาน

เป็นฐาน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ ฉบับที่ 2 แบบวิเคราะห์หลักการ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ กำหนดเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้

1.2.2 ตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้ ฉบับที่ 3 แบบประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ

ผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน แบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำแบบประเมินมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การเก็บข้อมูล เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน มี 2 ตอนย่อย ดังนี้

2.1 นำรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ไปใช้จริง

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา การบริหารจัดการยุคใหม่และภาวะผู้นำ จำนวน 25 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบแผนการวิจัย Pre Experimental Design แบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pretest-Posttest Design) ของ Babbie (2007) ดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 หน่วย ตลอดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566

2.2 ประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นักศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชีที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา การบริหารจัดการยุคใหม่และภาวะผู้นำ จำนวน 25 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ฉบับที่ 4-6 ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ ฉบับที่ 4 แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ กับนักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบตามวิธีการของ

คูเดอร์ริชาร์ดสัน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.818

เครื่องมือฉบับที่ 5 แบบประเมินด้านทักษะ, ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล

เครื่องมือฉบับที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ เครื่องมือ ฉบับที่ 5 และ 6 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต สร้างเครื่องมือและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นำไปทดลองใช้ กับนักศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น ฉบับที่ 5 = 0.829, ฉบับที่ 6 = 0.896

การเก็บข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล ฉบับที่ 4 ผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน และแบบสอบถาม ฉบับที่ 5 และ ฉบับที่ 6 ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ด้วย t-test dependent ฉบับที่ 5 และ ฉบับที่ 6 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการพัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบโดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี พบว่า

1.1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.=0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก คือ นักศึกษามีความสนใจในการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ($\bar{X}$ = 4.89, S.D.=0.83) รองลงมา คือ นักศึกษาคาดว่าการฝึกประสบการณ์ในการทำงานจะส่งผลที่ดีต่อการประกอบอาชีพในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.65, S.D.=0.78) และการเรียนรู้ในการทำงานเป็นฐานเพื่อการเข้าสู่อาชีพที่มั่นคง ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.=0.31)

1.2 พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1.2.1) ผลการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน กำหนดขั้นตอนการสอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน, การฝึกฝนประสบการณ์ และการให้ผลสะท้อนกลับ กำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ 6 หน่วย กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล จากนั้นนำไปใช้และการสังเกตการณ์สอน (Implementing and Observing) เป็นขั้นที่ผู้วิจัยได้นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้สอนจริงกับนักศึกษา ซึ่งในระหว่างที่มีการสอนได้บันทึกข้อมูลลงในแบบประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน สุดท้ายเมื่อสอนเสร็จได้ร่วมกันอภิปรายผลสะท้อนผลบทบาทร่วมกัน (Discussing and Reflecting) กับนักศึกษา และทำการประเมินผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา จากแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1.2.2) ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบโดยประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องของรูปแบบ สรุปได้ว่าภาพรวมด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.70) ด้านความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.69)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี พบว่า

2.1 ผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ตามรูปแบบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการทดสอบการเรียนรู้ของนักศึกษา ก่อนเรียนและหลังเรียน (n=25)

ผลคะแนนกลุ่มทดลอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	*p
ก่อนการเรียนรู้	25	20.15	1.62		
หลังการเรียนรู้	25	26.98	1.94	17.50	0.00

*p < .05

จากตาราง 1 ผลการทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน ของนักศึกษา ก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 20.15 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 26.98 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน พบว่า คะแนนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 ผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม ด้านลักษณะบุคคล ดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปภาพรวมผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา ด้านความรู้ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ อุดมศึกษา	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	สรุปผล
ด้านความรู้ (Knowledge) สิ่งที่ศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้า หรือประสบการณ์ที่เกิดจาก หลักสูตร นำไปปฏิบัติ ต่อยอด ในการประกอบอาชีพ อยู่ ร่วมกันในสังคมยุคดิจิทัล	แบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก	ผลการทดสอบความรู้ก่อนเรียน และหลังเรียน ของนักศึกษา พบว่า คะแนนหลังเรียน สูงกว่า ก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตาม สมมติฐาน
ด้านทักษะ (Skills) เป็นความสามารถที่เกิดจาก การเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติ มีความ แคล่วคล่อง ว่องไว ชำนาญ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล	แบบประเมินทักษะของการทำงานและการ นำเสนอ และการนำเสนอ ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	ทักษะของการทำงานและการ นำเสนอ พบว่า ภาพรวม ทักษะ ของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก ที่สุด
ด้านจริยธรรม (Ethics) พฤติกรรมระดับบุคคลที่สะท้อน ความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมและส่วนตน	แบบประเมินพฤติกรรมราย บุคคลด้านความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความเป็นแบบ ที่ดี ความมีจิตสำนึกที่ดี ตาม เกณฑ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	พฤติกรรมด้านจริยธรรมของ นักศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด
ด้านลักษณะบุคคล (Character) บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ค่านิยม สะท้อน คุณลักษณะเฉพาะ ศาสตร์ วิชาชีพ และสถาบัน	แบบสังเกตรายบุคคล ด้าน บุคลิกภาพ การแต่งกาย การ พูดจากการมีสัมมาคารวะ และ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีตาม เกณฑ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	พฤติกรรมด้านคุณลักษณะของ นักศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

จากตาราง 2 สรุปภาพรวมผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา พบว่า ด้านความรู้ นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านทักษะ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านลักษณะบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบ (n=25)

ข้อ	รายการ	ความพึงพอใจ		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	เนื้อหาวิชามีความสำคัญ น่าสนใจ และสามารถประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้	4.58	0.76	มากที่สุด	5
2	รายวิชามีการลำดับเนื้อหาอย่างต่อเนื่องเหมาะสม	4.55	0.69	มากที่สุด	6
3	ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.68	0.77	มากที่สุด	2
4	อุปกรณ์และสื่อการสอนมีความเหมาะสม	4.50	0.61	มากที่สุด	7
5	การวัดและประเมินผลรายวิชามีหลักเกณฑ์ชัดเจน	4.43	0.58	มาก	8
6	ผู้สอนมีทักษะการสอน รวมถึงมีความทันสมัยในการ	4.73	0.83	มากที่สุด	1

ใช้วิทยาการใหม่ในการสอน					
7	ผู้สอนสามารถใช้เทคนิควิธีสอนต่าง ๆ เพื่อให้ นักศึกษาเกิดความสนใจและติดตามการสอน	4.59	0.62	มากที่สุด	4
8	ผู้สอนมีการสอดแทรกประสบการณ์และอธิบาย วิธีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	4.61	0.76	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวม		4.58	0.70	มากที่สุด	

จากตาราง 3 ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรก คือ ผู้สอนมีทักษะการสอน รวมถึงมีความทันสมัยในการใช้ วิทยาการใหม่ในการสอน ($\bar{X}$ = 4.73, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วย ตนเอง ($\bar{X}$ = 4.68, S.D. = 0.77) และผู้สอนมีการสอดแทรกประสบการณ์และอธิบายวิธีการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

1. พัฒนาและหาคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน

1.1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า นักศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในสถานประกอบการดังนั้นการเรียนรู้ในการทำงานเป็น ฐานจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักศึกษา สอดคล้องกับ Khasuwan, S. (2021) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาของการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการทางการเรียนรู้กับการทำงานของผู้เรียนและบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยผลการวิจัย พบว่า ปรัชญาของการจัดการเรียนการ สอนทางการเรียนรู้กับการทำงาน คือ การเน้นเรียนจริง รู้จริงและทำจริง โดยเป็นการเรียนรู้ควบคู่กับการ ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องการให้ผู้เรียนบรรลุสมรรถนะของอาชีพ เพื่อเรียนจบสามารถประกอบอาชีพได้จริง

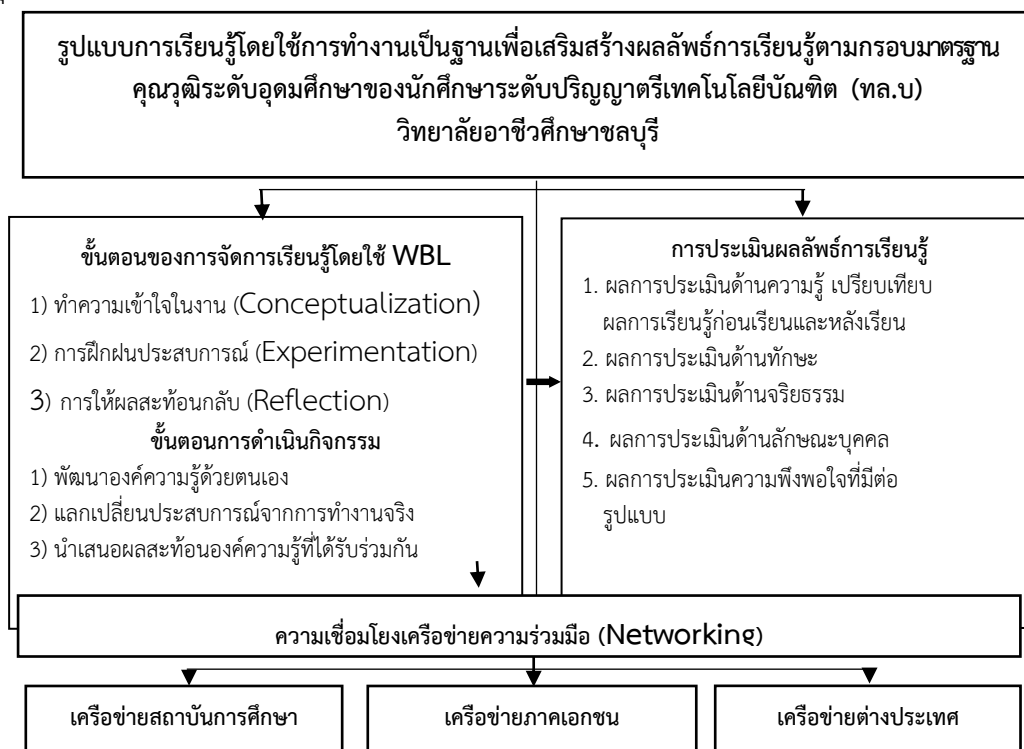
1.2 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ ภาพรวม อยู่ในระดับมากเป็นเพราะได้มีการดำเนินการศึกษาและจัดทำตามขั้นตอนการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน แผนการ จัดการเรียนรู้สมบูรณ์ ตามแนวคิดของ Puengpholpool, S. (2012) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการ เรียนรู้ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพสองมิติ และสามมิติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยการ จัดการเรียนรู้โดยใช้งานเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้งาน เป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน

2. ประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัย อาชีวศึกษาชลบุรี พบว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 2.1) ด้านความรู้ นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะเป็นการเรียนแบบรู้จริง ทำได้จริง เป็นการฝึกประสบการณ์โดย การบูรณาการระหว่างการทำงานและการเรียนรู้ ทำให้นักศึกษามีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น 2.2) ด้านทักษะภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเป็นความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝนปฏิบัติ มีความแคล่วคล่องว่องไวชำนาญ เพื่อพัฒนางานพัฒนาวิชาชีพในยุคดิจิทัล 2.3) ด้านจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเป็นพฤติกรรมระดับบุคคลที่สะท้อนความเป็นผู้มีคุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตน และ 2.4) ด้านลักษณะบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดง

ถึงลักษณะนิสัย ค่านิยม สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะศาสตร์ วิชาชีพ และสถาบัน 2.5) ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายผล ผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้ง 4 ด้านและความพึงพอใจของนักศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Panjana, P. (2017) ทำการวิจัยเรื่อง ผลการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาด้วยกระบวนการศึกษาชั้นเรียน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 1 ในรายวิชา 234 110 ควบคู่กับสังคมอีสาน พบว่าในด้านความรู้ นักศึกษาสามารถแสดงความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ในสาระวิชาที่สอน โดยประเมินจากคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ด้านอื่นๆ มีคะแนนประเมินผลการเรียนรู้ผ่านเกณฑ์ในทุกด้าน ความพึงพอใจของนักศึกษาในภาพรวมอยู่ที่ระดับค่อนข้างสูง

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ที่มีฐานจากการทำงาน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในชั้นเรียนและได้ประสบการณ์จากการทำงานจริง ความโดดเด่นของรูปแบบนี้คือ หลักสูตรสาขาวิชาสามารถออกแบบและปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทสายงานอาชีพ ภายใต้หลักการที่เสริมสร้างทักษะการใช้ชีวิตและทักษะการทำงานให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการองค์ความรู้ภาคทฤษฎีที่ได้ในห้องเรียนกับการทำงานในองค์กรต่างๆได้อย่างมีความสุข ผู้วิจัยกำหนด ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (Conceptualization) 2) การฝึกฝนประสบการณ์ (Experimentation) ผู้เรียนรวบรวมความคิดรวบยอด ที่ได้

พบเห็นจากการปฏิบัติงานของตน เป็นรายบุคคล 3) การให้ผลสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการนำเสนอผลงานของรายบุคคล หรือรายกลุ่ม สร้างองค์ความรู้ ที่เชื่อมโยงภาคทฤษฎีและการปฏิบัติ นอกจากนี้รูปแบบ Work-based Learning ยังเหมาะสมในการนำไปใช้กับทุกหลักสูตร สาขาวิชา ซึ่งอาศัยการวางแผน การดำเนินงานที่ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทการเรียนการสอนสาขาวิชาชีพของผู้เรียน ดังที่ Suthamanon, L. (2017) กล่าวว่า การใช้รูปแบบการทำงานเป็นฐานต้องสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันโดยใช้เครือข่าย 3 กลุ่ม ได้แก่ เครือข่ายสถาบันการศึกษา (Higher Education Network) เครือข่ายภาคเอกชน (Private Sector Network) และเครือข่ายต่างประเทศ (International Network) ให้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และการทำงาน การประยุกต์ใช้ความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานจริง การปรับตัวให้เข้ากับสังคม การทำงานเป็นทีม การมีความรับผิดชอบและมีความอดทน เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม และด้านลักษณะบุคคล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานควรใช้กิจกรรมที่หลากหลาย ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชีวิตจริงนักศึกษาซึ่งเป็นผู้มีงานทำ ควรมีกิจกรรมหรือเทคนิคอื่นๆ แทรกเพื่อหาความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานของนักศึกษา

1.2 ครูผู้สอนและนักศึกษาร่วมกันสะท้อนผลการสอนร่วมกันจากการปฏิบัติงานเพื่อสร้างเป็นความคิดรวบยอดนำสู่การทำงานจริงในสถานประกอบการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการของสถานประกอบการเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

2.2 ควรมีการพัฒนาารูปแบบความเชื่อมโยงการจัดการศึกษาระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการด้วยการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน

References

- Babbie, E. (2007). *The practice of social research* (11thed). Belmont, CA: Thomson Higher Education.
- Georgina Atkinson. (2016). *Work-based learning and work-integrated learning: fostering engagement with employers* National Centre for Vocational Education Research. Published by NCVER, PO Box 8288, Station Acade, Adelaide SA5000, Australia.
- Kaoreung, D. (2017). *The Development of Strategies to Enhance Work- Integrated Learning of Private Enterprises in The Industrial Estate in The Eastern Region*. Department of Vocational Education and Social Development. Faculty of Education. Burapha University.
- Khasuwan, S. (2021). Current Conditions and Problems of Work Integrated Learning Management of Learner and Graduates Major Architecture of Thailand University. *Journal of Education Studies* Vol. 49 No.3 (July – September 2021), 1-12.
- Kramer, M. and Usher. (2011). *Work-integrated Learning and Career-Ready Students: Examining the Evidence*. Toronto: Higher Education strategy Associates. WACE 17th World

- Conference on Cooperative and Work-integrated Education*, June 14-17, 2011 Drexel University, Philadelphia. Conference Proceedings.
- Lemanski, Mewis and Overton. (2011). *An Introduction to Work- Based Learning*. Retrieved May 5, 2022, from www.heacademy.ac.uk/physsci.
- Lowriendee, W., Kitrungrung, P., Sirisumphan, O. (2017). *Active Learning Instructional Strategies of Thinking Development and Educational Improvement of the 21st Century* 12thed) Nakhon Pathom: Petchkasem Printing Group Company.
- Office of the Education Council. (2017). *The National education plan B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Bangkok: Prikwarn Graphic Co.,Ltd.
- Panjana, P. (2017). The Effect of Teaching on Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF) Based on Lesson Study by Using Research Based Learning for First Year of Social Study Students in 234 110 Teacher and E-sarn Society. *Veridian E- Journal Silpakorn University (Humanities, Social Sciences, and Arts)* Vol. 10 No. 3 (September - December 2017), 938-954.
- Puengpholpool, S. (2012). *The development of learning outcomes on relation between two-dimensional geometric figures and three-dimensional geometric figures of seventh grade students taught by work-based learning approach*. (Master's Thesis). Silpakorn University. Bangkok.
- Ratanamaneechat, S. (2014). Development of Work-Based Learning Resources for Management of Video Media Courses of Vocational Subject Groups, Bachelor of Technology Program in Medical Educational Technology, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University. *Journal of Rangsit University : Teaching & Learning* Vol.9 No.1 January-June 2015, 91-106.
- Suthamanon, L. (2017). Panyapiwat Institute of Manage and Model of Work-based Education. Office of the Higher Education Commission. Retrieved July 19, 2020, from <http://www.mua.go.th/users/he-commission/t-visit>
- Thai government gazette. (2022). *Announcement from the Higher Education Standards Committee Details of learning outcomes according to the Higher Education Qualification Standards 2022*. Volume 139, Special Section 212, 9 September 2022.



รูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรม
การบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

MODEL FOR DEVELOPMENT EDUCATIONAL PROFESSIONAL SKILLS AND RAISE THE LEVEL OF
INNOVATION MANAGEMENT OF SCHOOL TO THE DEVELOPMENT OF ADMINISTRATORS FOR
SUSTAINABILITY AND EFFICIENCY IN THE DIGITAL AGE

ภูมิภควัชร ภูมิพงศ์คชสร

Phumphakawat Phumphongkhochasorn

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

E-Mail: phumphakawat.ps@gmail.com

Received 04 September 2024; Revised 20 October 2024; Accepted 29 October 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ปัจจัย รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน ทั้งเทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า

1 องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนบุคลากร และด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์

2. สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยของปัจจัยในสมการพยากรณ์ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.073 + 0.289 (IL) + 0.186 (MQ) + 0.165 (HR) + 0.140 (EFF)$, สมการในรูปแบบมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.380 (IL) + 0.223 (MQ) + 0.204 (HR) + 0.202 (EFF)$

3. จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยเป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบแนวคิดการวิจัย และสอดคล้องกับโมเดลการวัด

4. ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ตัวแปรแฝงภายใน คือ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ และการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม ซึ่งตัวแปรแฝงภายนอกมีความสัมพันธ์กับแฝงภายใน โดยส่งอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล

5. การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหาร ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ รูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการผลิตครู/บุคลากรทางการศึกษา เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นพลเมืองโลก พัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อม สามารถจัดการเรียนรู้ได้หลากหลาย การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะเป็นนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : ทักษะวิชาชีพ, นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research article is to examine the factors that influence and drive innovation in school management, particularly in the development of school administrators. The study aims to test the consistency of the proposed model in fostering sustainability and enhancing efficiency in school management within the context of the digital era. The research methodology adopts a mixed-methods approach, utilizing both quantitative and qualitative techniques to ensure comprehensive analysis and robust findings.

The research results revealed that:

1 The elements and guidelines for the development of educational professional skills in driving and enhancing innovation in educational institution management for the development of school administrators, with a focus on sustainability and efficiency in the digital age, consist of four components: Innovative Leadership, Culture of Innovative Educational Institutions, Support for Educational Personnel to Foster Innovation, and Creative Learning Management.

2. Normal multiple regression coefficient of factor factors in the forecast equation. Forecast equation in the form of raw score $\hat{Y} = 1.073 + 0.289 (IL) + 0.186 (MQ) + 0.165 (HR) + 0.140 (EFF)$, Equations in the form of standard scores $\hat{Z}_y = 0.380 (IL) + 0.223 (MQ) + 0.204 (HR) + 0.202 (EFF)$

3. The analysis of the relationship model indicates that the observed variables within each latent variable of the model, as outlined in the research hypothesis, serve as valid indicators in accordance with the research conceptual framework.

4. The external exogenous variable is Innovative Leadership, while the internal latent variables include Influential Innovative School Culture, Creative Learning Management, and Support for Educational Personnel to Foster Innovation. The external exogenous variable is linked to the internal latent variables by impacting the management of innovative educational institutions in the digital era.

5. The evaluation of the feasibility and usefulness of the professional skills development model for driving and enhancing innovation in educational institution management, particularly in executive development, demonstrated statistically significant feasibility and benefits at the .01 level.

The model developed by the researcher can be utilized to benefit the training of teachers and educational personnel, enabling them to design learning management systems and enhance the quality of learners to be suited as global citizens. It also aims to develop schools to be well-prepared to provide diverse learning opportunities, and to cultivate teachers and school administrators to become innovators, ensuring sustainability and efficiency in the digital era.

Keywords: Professional Skills, Management Innovation, Educational Institution Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive technology) ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก รวมทั้งด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ดิจิทัลเทคโนโลยีส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางด้านจัดการเรียนการสอนการวิจัยการบริหารจัดการตลอดจนการสื่อสารทุกระดับ โดยประเทศไทยได้กำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ให้ความสำคัญเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในสภาวะการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย ซึ่งทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศรองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 (Office of the Education Council, 2017) ดังนั้น ระบบการศึกษาของไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนโดยนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น และนำเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนรู้รวมไปถึงการมีคลังสื่อดิจิทัล เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา (Voratitipong, A., 2018). ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมต่อทิศทางของยุคสมัยและจะต้องมีความเข้าใจบริบทของ

สถานศึกษาเป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงต้องวิเคราะห์สถานศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ และนำไปวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าและสอดคล้องต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล (Digital Era)

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุรุสภากำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพในการพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Education., 2019) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้มีส่วนรับผิดชอบมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาโดยตรงในทุกระดับ การที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับข้อข่ายและภารกิจการบริหาร และจัดการสถานศึกษา (Office of the Public Sector Development Commission., 2011)

จากที่กล่าวมาข้างต้น รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนในหลายพื้นที่ในปัจจุบันทั้งระบบการศึกษาโครงสร้างการบริหาร หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลจึงมีความหลากหลายและมีการนำ “นวัตกรรม” มาใช้ในการบริหารการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ท่ามกลางการกระจายตัวของ “นวัตกรรม” จึงมีความจำเป็นที่นักบริหารการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ดังนั้นความท้าทายของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับอำนาจการบริหาร จำเป็นที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุน งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้ (Pongsanga, M. and Wangthanomsak, M. , 2023) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีศักยภาพและมีสมรรถนะด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งก่อให้เกิดความยั่งยืนและประสิทธิภาพในที่สุดที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และรองรับนโยบายทางการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล กับองค์ประกอบ แนวทาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหาร
4. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล
5. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตราที่ 34 (2) และมาตราที่ 35 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจ โดยสถานศึกษาจะต้องดำเนินการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สำหรับนวัตกรรมการบริหารการศึกษา หมายถึง สิ่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ใหม่ ๆ มาใช้และแก้ไขปัญหา รวมถึงพัฒนาต่อยอด ซึ่งประเภทของการใช้นวัตกรรมการศึกษาขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในด้านต่าง การดำเนินการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมการศึกษาใน พื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจะครอบคลุมนวัตกรรมการศึกษา 2 ประเภท คือ นวัตกรรมเชิงนโยบาย และนวัตกรรมการเรียนการสอน สำหรับการบริหารจัดการในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสร้างนวัตกรรมการบริหารให้เกิดขึ้นในองค์กร มีตามลำดับขั้นตอน และนำมาพัฒนามาสู่แนวคิดหรือ แนวปฏิบัติใหม่ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การบริหารให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งองค์การที่มีการสร้างนวัตกรรม

บริหารจะต้องเกิดขึ้นมาจากคนภายในองค์กรเป็นสำคัญ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่นำมาพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กรได้ จึงจะได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีการสร้างนวัตกรรมการบริหารขึ้นมาได้นั่นเอง

การสร้างนวัตกรรมการบริหารให้เกิดขึ้นในองค์กร มีกระบวนการของวิธีคิดที่มีลำดับขั้น ก่อนที่จะพัฒนามาสู่แนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร Birkinshaw J., Hamel H., and Mol M. J. (2005) ได้ถอดรหัสวิธีคิดนวัตกรรมบริหารองค์กร โดยการสร้างนวัตกรรมการบริหารในการดำเนินงานมี 2 มิติ ซึ่งแต่ละมิติมี 4 ระยะ

มิติแนวนอน (Horizontal dimension) เป็นมิติด้านกระบวนการโดยพิจารณาที่บริบทขององค์กรและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวตั้งโดยเริ่มตั้งแต่การคิดริเริ่มนวัตกรรมพัฒนาจนเกิดการปฏิบัติ และการยอมรับนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการนวัตกรรม 4 ระยะ ได้แก่

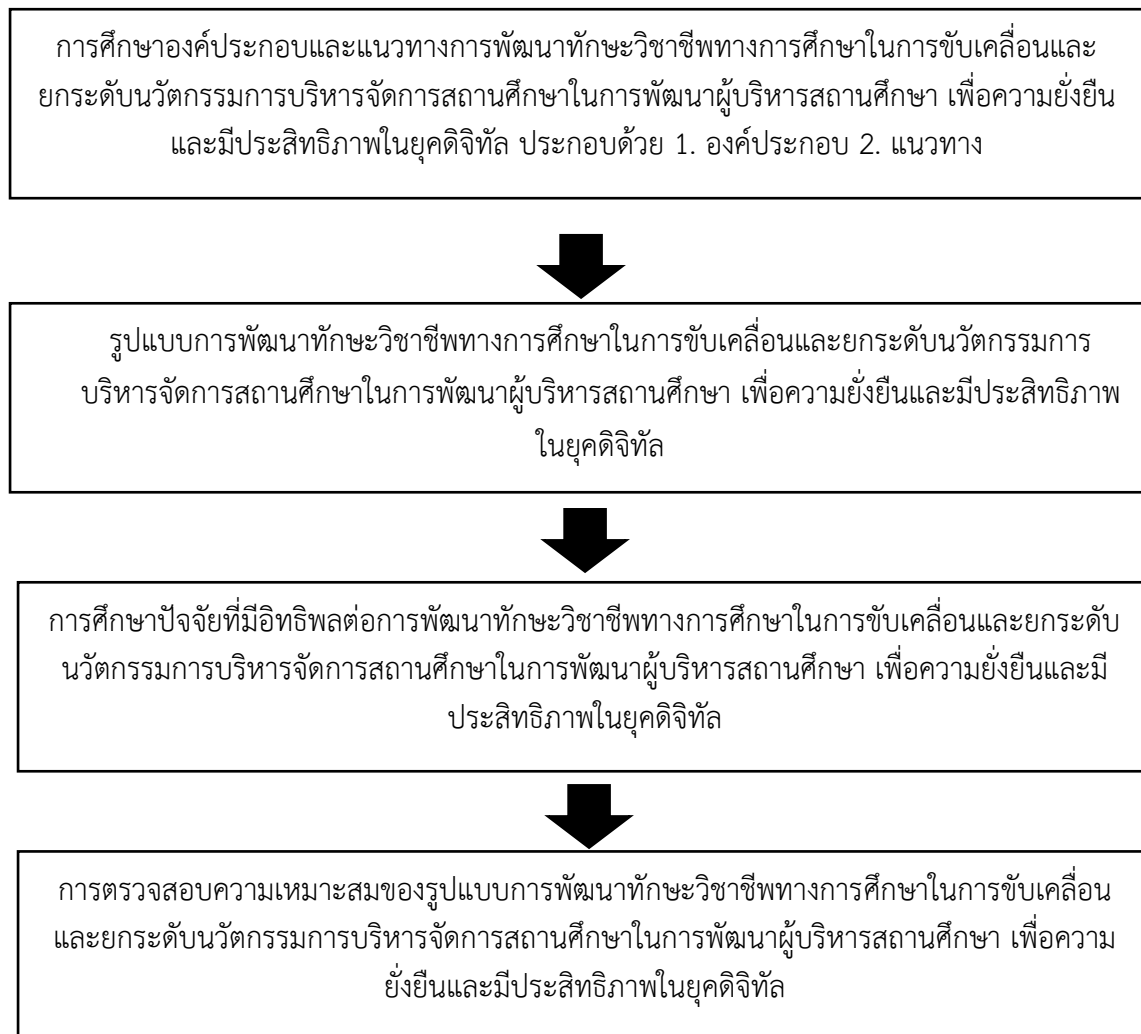
1) แรงจูงใจที่ทำให้เกิดการคิดนวัตกรรม โดยมากมักเกิดจากประเด็นปัญหาที่พบเจอในองค์กร แรงบันดาลใจหรือแนวคิดใหม่ที่คาดว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีขึ้น โดยใช้แนวคิดให้ปัญหาเป็นตัวขับเคลื่อน (Problem-driven) และคำนึงถึงบริบทขององค์กรทั้งด้านโอกาสและอุปสรรคเป็นสำคัญ แล้วจึงกำหนดเป็นประเด็นการสร้างนวัตกรรม (Agenda Setting)

2) สร้างแนวคิดหรือแนวปฏิบัติใหม่ (Invention/ idea linking) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งมาจากความคิดใหม่ ๆ ที่จะมาช่วยแก้ปัญหาหรือตอบโจทย์การบริหารองค์กรที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ต้องมีรูปแบบและกระบวนการที่ชัดเจนพอควรเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้

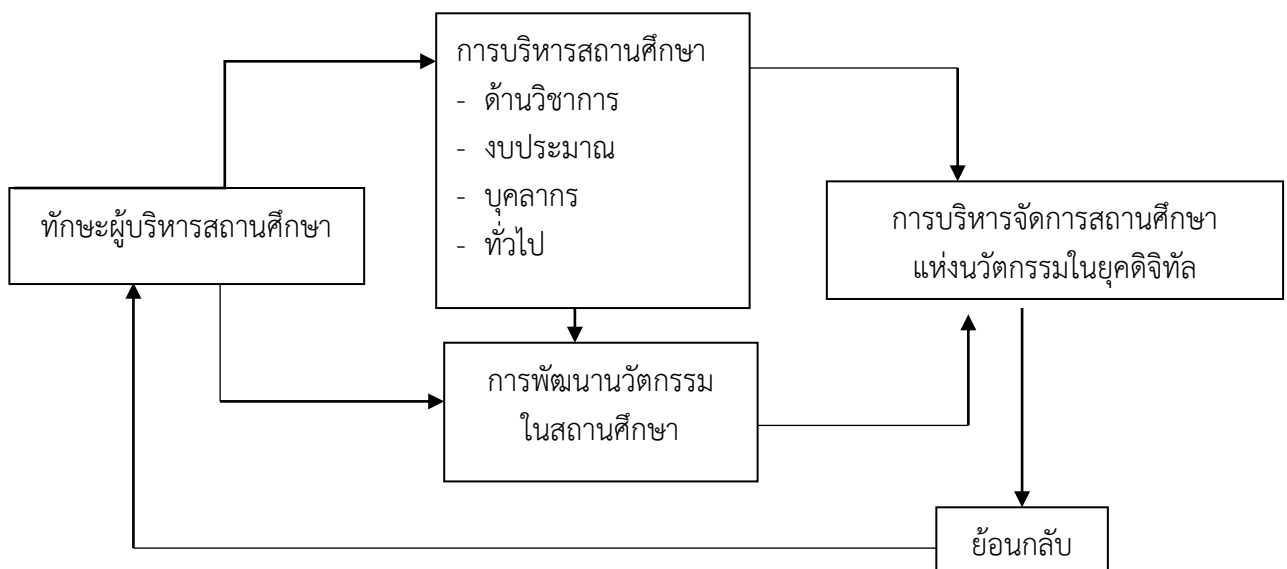
3) การนำไปสู่การประยุกต์ใช้จริง (Implementation/ idea testing) เป็นการสร้างคุณค่าให้กับแนวคิดหรือแนวปฏิบัติที่ได้สร้างหรือพัฒนาขึ้น และได้ตรวจสอบด้วยว่านวัตกรรมการบริหารนั้นใช้งานได้ผลดีหรือไม่และควรปรับปรุงอย่างไร เป็นการลองผิดลองถูกและการปรับปรุงแก้ไขความคิดที่ตั้งไว้เดิมให้มีความเหมาะสมกับการนำนวัตกรรมบริหารนั้นไปใช้

4) กำหนดรูปแบบกระบวนการที่ชัดเจน การกำหนดชื่อเรียกนวัตกรรมบริหาร (Theorization and labelling) เป็นกระบวนการทางสังคมที่เป็นผลมาจากการได้ทดลองปฏิบัติ ตามนวัตกรรมการบริหารที่คิดค้นขึ้น และได้มีการสะท้อนคิด ทบทวนแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเชื่อมโยงกับหลักการหรือแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และกำหนดเป็นชื่อนวัตกรรมการบริหารขึ้นมา ใหม่ เพื่อขยายภาพและสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เข้าใจของกระบวนการนวัตกรรมการบริหารนั้น ๆ หากต้องการนำไปปฏิบัติใช้

มิติแนวตั้ง (Vertical Dimension) เป็นมิติของผู้เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอก องค์กร ซึ่งแต่ละกลุ่มมีบทบาทที่แตกต่างกัน ดังนี้



จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่ประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ตามกรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยสังเคราะห์เอกสาร เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ดำเนินการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด จากผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

3.1 การสร้างโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดย ผู้วิจัยวิเคราะห์จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลโดยการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (SEM) และปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษา

3.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ดำเนินการสำรวจความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลโดยแบบสอบถาม จาก ผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จำนวน 100 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล มีจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ

1.1 ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม และสมรรถนะผู้บริหาร

1.2 ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย การจัดการความรู้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3 ด้านการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย การจัดระบบและใช้สารสนเทศ การประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ และการสนับสนุนการนำไปใช้ประโยชน์

1.4 ด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การให้อิสระ การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนงบประมาณ การสร้างเจตคติเชิงบวก และการจัดสภาพแวดล้อม

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ซึ่งจะมียุทธศาสตร์เพื่อพิจารณา จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการจัดการความรู้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.38$) และด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยของปัจจัยในสมการพยากรณ์การบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (IL) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา (MQ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม (HR) และปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (EFF) ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.905 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 82.60 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.176

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.073 + 0.289 (IL) + 0.186 (MQ) + 0.165 (HR) + 0.140 (EFF)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.380 (IL) + 0.223 (MQ) + 0.204 (HR) + 0.202 (EFF)$$

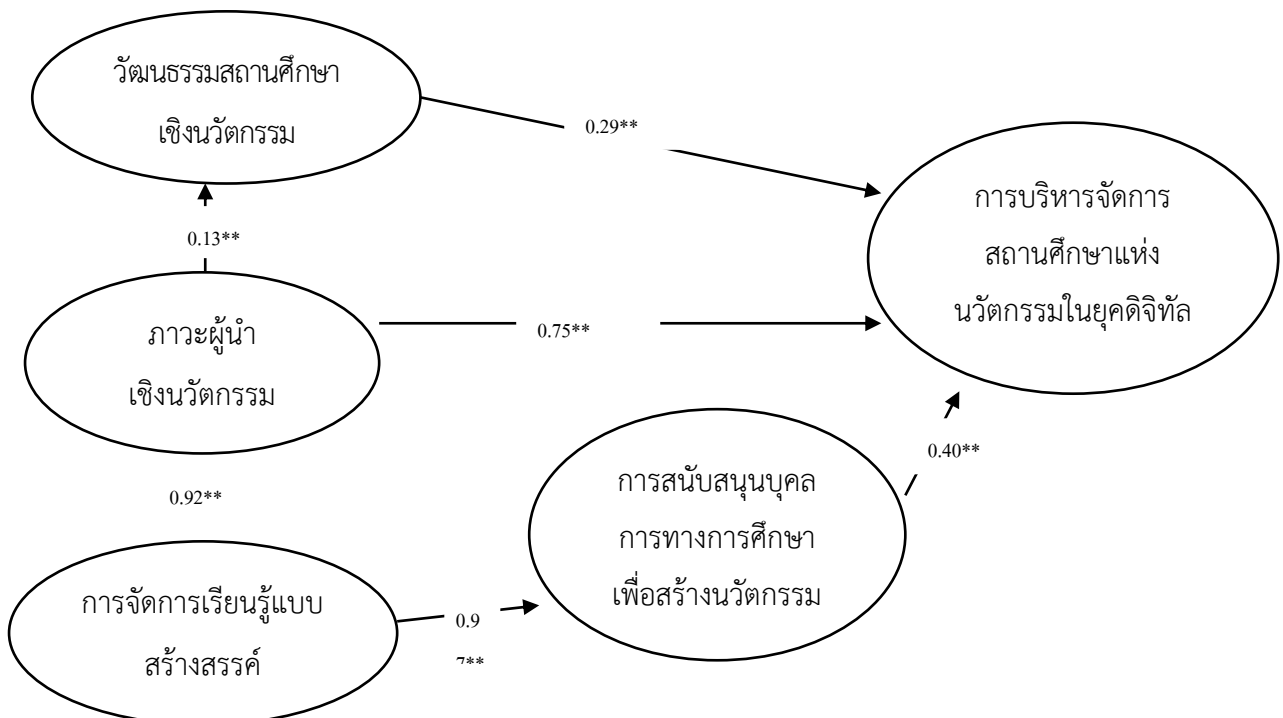
ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล จากการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยเป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการวัด แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแต่ละตัวแปร พบว่า เส้นอิทธิพลบางเส้นมีค่าติดลบ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย

3.1 เส้นอิทธิพลภาวะผู้นำ (IL) ไปยังตัวแปรการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม (HR)

3.2 เส้นอิทธิพลวัฒนธรรมของสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม (MQ) ไปยังตัวแปรการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล (IQ)

3.3 เส้นอิทธิพลการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม (HR) ไปยังตัวแปรการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล (IQ) พบว่า ค่าดัชนีในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการทดสอบทางและนำมาพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ ดังนี้



จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำ ตัวแปรแฝงภายใน คือ มีอิทธิพลต่อ วัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ และการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมซึ่งตัวแปรแฝงภายนอกมีความสัมพันธ์กับแฝงภายใน โดยส่งอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน เห็นว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม มีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ จำนวน 30 คน และไม่มีผู้ใดเห็นว่าไม่มีความเหมาะสม ทั้งนี้ เมื่อนำค่าความถี่มาทดสอบความแตกต่างด้วยไคสแควร์ พบว่ามีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 10.00$, $p\text{-value} = .000$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 23 องค์ประกอบความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลวัตถุประสงค์ที่ 1 องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Phusawat P. (2022) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม และปัจจัยด้านบรรยากาศสร้างสรรค์และสร้างแรงเสริมในการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์

อภิปรายผลวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยผลการวิจัยพบว่า 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sittichai, K. (2018) ได้ศึกษาการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมกรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะ/คุณสมบัติขององค์กรนวัตกรรม ได้แก่ 1) มีค่านิยมร่วมกันในองค์กร 4 ตัว คือ Smart Spirit Energetic Sharing 2) ผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงแสดงบทบาทอย่างชัดเจนในการเน้นให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) และนิเวศนวัตกรรม (Innovation ecosystem) 3) องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน

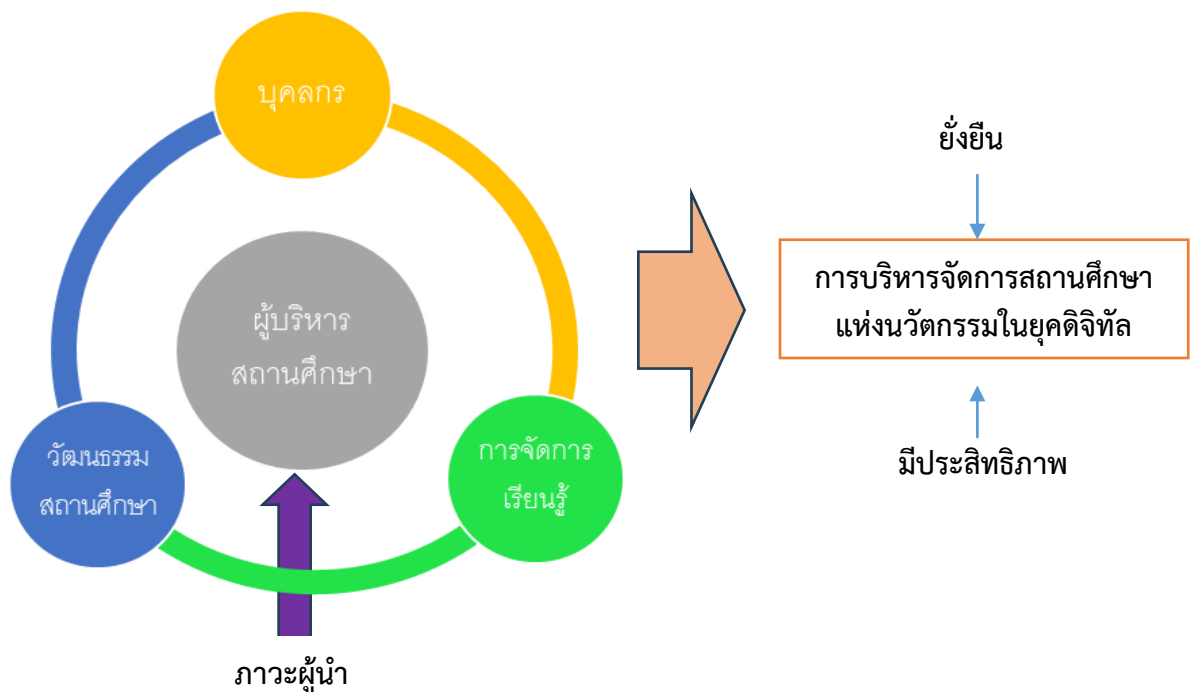
อภิปรายผลวัตถุประสงค์ที่ 3 ความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล กับองค์ประกอบ แนวทาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหาร โดยผลการวิจัยพบว่า 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา และด้านการจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องสามารถนำมาสร้างรูปแบบอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์กันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wuttirong, P. (2020) กล่าวว่า ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบแนวคิดในการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของนวัตกรรม จะช่วยให้องค์กรเข้าใจความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่ส่งผลได้มากขึ้น ดังนั้น เมื่อสถานศึกษาต้องการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นทุก ๆ ส่วนต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกระบวนการในการปรับเปลี่ยน และป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อประสิทธิภาพในการจัดการที่ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลวัตถุประสงค์ที่ 4 รูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล โดยผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำ ตัวแปรแฝงภายใน คือ มีอิทธิพลต่อด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และบุคลากร ซึ่งตัวแปรแฝงภายนอกมีความสัมพันธ์กับแฝงภายในด้วย และส่งอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับการศึกษาของ Chaemchoy, S. (2019) ได้ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะนวัตกรรมของนักเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักได้แก่ 1.1) การมุ่งอนาคต 1.2) เครือข่ายสังคม 1.3) ความคิดสร้างสรรค์ 1.4) การบริหารโครงการ 1.5) ความรู้ด้านเนื้อหาและทักษะการปฏิบัติ และ 1.6) บุคลิกภาพส่วนบุคคล โดยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผลวัตถุประสงค์ที่ 5 ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการผู้บริหาร พัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับการศึกษาของ NAJAMPA, T. (2021) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่ารูปแบบสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับ Chumwaengwapee, A. (2017) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในระดับมาก

สรุปองค์ความรู้

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษาในการขับเคลื่อนและยกระดับนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล พบว่า 1) มุ่งองค์ของการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมสถานศึกษา บุคลากร และการจัดการเรียนรู้ 2) ปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้นมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล 3) ปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้นมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล 4) ตัวแปรแฝงภายนอก คือ ภาวะผู้นำ ตัวแปรแฝงภายใน คือ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และบุคลากร ซึ่งตัวแปรแฝงภายนอกมีความสัมพันธ์กับแฝงภายในด้วย และส่งอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมในยุคดิจิทัล 5) รูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการผู้บริหาร พัฒนาทักษะวิชาชีพทางการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความเชื่อมโยงกัน สามารถเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอิสระ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ.2562 ที่กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดตั้งขึ้นในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา และส่งเสริมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management-SBM) เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูควรมีการวางแผนร่วมกันในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของนักศึกษาครู การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 การเลือกใช้-การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาเทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ในสังคมยุคดิจิทัล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม การนำผลการประเมินมาออกแบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีทักษะการแข่งขันในระดับสากล เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นพลเมืองโลก

2. สถาบันศึกษาควรมีความพร้อมทางกายภาพ แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์การเรียนการสอน อาจารย์ประจำชาวต่างประเทศที่เชี่ยวชาญศาสตร์การสอนนั้นๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพได้หลากหลาย โดยมีรูปแบบการสอนที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม รวมถึงอาจารย์ต่างประเทศที่เชี่ยวชาญศาสตร์การสอนนั้นๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพได้หลากหลาย และสร้างสรรค์

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ และพัฒนาตนเองเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อติดตามและประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงสภาพและปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน เพื่อนำมาสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบการการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
2. ควรศึกษาผลการใช้นวัตกรรมในการเสริมสร้างสมรรถนะครู
3. ควรศึกษาการพัฒนา รูปแบบทักษะวิชาชีพทางการศึกษาของนักศึกษาครู

References

- Chaemchoy, S. (2019). *Educational institution administration in the digital age*. Chulalongkorn University Printing House.
- Chumwaengwapee, A. (2017). *The development model of innovation organization for secondary schools under the office of basic education commission* (Doctoral dissertation, Burapha University).
- Kunrat, T. (2022). Professional development of education administration in the digital age. *Journal of Quality of Life and the Law*, 11(2).
- Ministry of Education. (2019). *Status of teacher production and development in Thailand*. Prigwhan Graphic Company.

- Najampa, T. (2021). *The development of educational management model in the digital era for secondary school in the central region under the office of the Basic Education Commission* (Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University).
- Office of the Education Council. (2017). *The national education plan B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Prigwhan Graphic Company.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2011). Knowledge management: KM to modern public administration. *Thailand Local Administrative Organization*. <http://www.thailocaladmin.go.th/work/km/home/kmstory2.htm>
- Pengsanga, M., & Wangthanomsak, M. (2023). School administration in the digital era. *Srinakharinwirot Academic Journal of Education*, 24(2), July-December.
- Sittichai, K. (2018). Organization management according to McKinsey's 7s framework that contributes to innovation organization: Case study: Organization awarded an excellent innovation organization. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3).
- Voratitipong, A. (2018). The study of digital technology model for education – Basic education. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 1200-1215.
- Wuttirong, P. (2020). *Innovation management, resources, learning organizations, and innovation*. Chulalongkorn University Printing House.



ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
ในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
COMMUNITY COOPERATION IN DRUG PREVENTION AND SUPPRESSION
IN THE AEA OF NONG CHOK DISTRICT, BANGKOK METROPOLITAN

กมลพร กัลยาณมิตร¹, ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาธิกุล ชัยรุ่งเรือง และวันเพ็ญ เดชเดชา
Kamolporn Kalyanamitra¹, Duangrit Benjathikun Chairunguang and Wanpen Dechdecha
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University
E-mail: Anawat-TT@hotmail.com¹

Received 31 December 2023; Revised 28 January 2024; Accepted 30 June 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขต หนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) 3) ข้อเสนอแนะความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ประชาชนต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงความจริงจังและจริงใจในการปราบปรามยาเสพติด การควบคุมสถานบันเทิง หรือร้านค้าแอบแฝง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแส การป้องกันบรรณรักษ์จากยาเสพติด

คำสำคัญ: ความร่วมมือของชุมชน การป้องกันและปราบปราม ยาเสพติด

Abstract

This research article presents a quantitative study conducted in Nong Chok District, Bangkok. The sample group consisted of residents in Nong Chok District. A questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that Community cooperation in drug prevention and suppression in Nong Chok District, Bangkok, was at a high level ($\bar{X} = 4.11$). Factors affecting community cooperation in drug prevention and suppression, analyzed by gender, age, marital status, education level, occupation, and income, showed no significant differences ($p > .05$). Recommendations for enhancing community cooperation in drug prevention and suppression in Nong Chok District included: the need for government officials to demonstrate sincerity and commitment in drug suppression, stricter control of entertainment venues and disguised shops, and greater community participation in reporting drug-related incidents and engaging in prevention campaigns.

Keywords: Community cooperation, prevention and suppression, drug abuse

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดในไทยยังคงทำลาย ผลสำรวจชี้ ผู้ติดยาเสพติดอายุน้อยลง ยาบ้าฮิต อันดับ 1 ในไทย ตัวเลขผู้บำบัดไม่ถึงครึ่งของการจับกุมในปีที่ผ่านมา โดยผลสำรวจชี้ผู้ติดยาเสพติดอายุน้อยลง ยาบ้ายังคงขึ้นแท่นยาเสพติดยอดฮิต อันดับ 1 ในไทย เนื่องจากปัญหายาเสพติด นับว่าเป็นหนึ่งในปัญหาสังคมที่รุนแรงที่สุดในแต่ละประเทศทั่วโลก ถึงแม้ว่าจะมีมาตรการ รวมถึงนโยบายต่าง ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขมาอย่างต่อเนื่อง โดยจากข้อมูลรายงาน World Drug Report 2022 ของสำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (UNODC : United Nations Office on Drugs and Crime) พบว่าในปี 2563 มีจำนวนประชากรกว่า 284 ล้านคนจากทั่วโลก ในช่วงอายุ 15-64 ปี ที่ติดยาเสพติด ซึ่งคิดเป็น 26% เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับสิบปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ติดยาเสพติดมีแนวโน้มที่จะมีอายุน้อยลงเรื่อย ๆ เด็กและเยาวชนมีการใช้ยาเสพติดมากกว่าผู้ใหญ่รวมถึงใช้ในปริมาณที่มากกว่าเช่นเดียวกัน ทั้งนี้แม้ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จะทำให้การลักลอบหรือขนส่งยาเสพติดถูกจำกัดด้วยเส้นทาง ไม่ว่าจะเป็นการปิดกั้นขอบเขตและชายแดน หรือความท้าทายของการขนส่งทางอากาศที่มีความถี่น้อยลง สาเหตุเหล่านี้ทำให้รูปแบบและเส้นทางการค้ายาเสพติดมีความยืดหยุ่นและหลากหลายขึ้นกว่าแต่ก่อน อาทิ การใช้เส้นทางเดินเรือเพื่อลำเลียงยาเสพติด การขนส่งสินค้าด้วยไปรษณีย์ รวมถึงการติดต่อซื้อขายผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียที่มากขึ้น

สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดในไทยยังคงทำลาย ยาบ้าขึ้นแท่นยาเสพติดยอดฮิต โดยภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เรียกได้ว่าเป็น ที่ตั้งของตลาดยาบ้าหรือเมทแอมเฟตา มีขนาดใหญ่มากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก และมีแนวโน้มในการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริเวณพื้นที่สามเหลี่ยมทองคำ ซึ่งพบว่ามี การปรับเปลี่ยนเส้นทางการลำเลียงขนส่งยาเสพติดให้สอดคล้องกับมาตรการปิดกั้นพื้นที่ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 รวมถึงการพัฒนาสารเสพติดรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อดึงดูดผู้ซื้รายใหม่และรายเดิมอีกด้วย

ทางฝั่งของประเทศไทยเองเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากการขยายตัวของยาเสพติดในพื้นที่สามเหลี่ยมทองคำ โดยพบว่ามี การเคลื่อนย้ายยาเสพติดจากแหล่งผลิตประเทศเมียนมาและนำเข้าผ่านสปป.ลาว ก่อนเข้าสู่ประเทศไทย จึงทำให้ยาเสพติดแพร่กระจายในพื้นที่ชายแดนที่ติดกับสปป.ลาวได้มากขึ้น ได้แก่ จังหวัดเชียงราย พะเยา ตลอดจนจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดเลย หนองคาย และมุกดาหาร เป็นต้น จากปริมาณการลักลอบยาเสพติดที่พบมากขึ้น ส่งผลให้ยาเสพติดถูกส่งต่อไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศไทยอย่างกว้างขวางขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ เครือข่ายสังคมออนไลน์หรือโซเชียลมีเดีย นับเป็นช่องทางสำคัญในการติดต่อซื้อขายยาเสพติด โดยเฉพาะกับการค้าปลีกซึ่งผู้ขายสามารถติดต่อผู้ซื้อได้โดยตรง รวมถึงสามารถนัดแนะช่องทางการจัดส่งได้หลากหลายรูปแบบ นับเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนไทยเข้าถึงยาเสพติดได้อย่างง่ายดาย

เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เริ่มจัดตั้งอาสาสมัครเฝ้าระวังภัยและยาเสพติดตั้งแต่ปี 2557 มีภารกิจ เช่น เฝ้าระวังภัย ป้องกันอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน และสถานศึกษา อบรมชุมชน ฯลฯ ปัจจุบันมีอาสาสมัครฯ ทั้งหมด 8,677 คน โดยผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังภัยและยาเสพติดในชุมชน นำร่องในพื้นที่เขตหนองจอก ซึ่งขณะนี้ในพื้นที่เขตหนองจอกมีการจัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังภัยฯ ระดับแขวงแล้ว 4 แขวง ได้แก่ แขวงลำผักชี ชุมชนแผ่นดินทอง วัดลำพะอง แขวงโคกแฝด ชุมชนอัลยามือหิ์ แขวงลำด้อยตี่ง ชุมชนเคหะคลองกรุง โชน 5 และแขวงคลองสิบ ชุมชนสหกรณ์ 93 และคาดว่าจะดำเนินการจัดตั้งศูนย์เฝ้าระวังภัยระดับแขวง ครบทั้ง 8 แขวง ภายในปี 2559 จากนั้นจะได้ขยายผลไปยังเขตอื่น ๆ ต่อไป

สำหรับสถานการณ์การแพร่ระบาดยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก ได้กำหนดตัวชี้วัดภารกิจตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการเฝ้าระวังภัยยาเสพติด ให้ชุมชนปลอดอาชญากรรมและยาเสพติด โดยการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด และเสริมสร้างความเข้มแข็งของ “ชุมชน” ร่วมใจระวังภัยยาเสพติด ในการจัดโครงการอาสาสมัคร กรุงเทพมหานครด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความร่วมมือ

สาวิตรี คะลีล่วน (Kaliluen, S.,(2008)) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความร่วมมือว่า ต้องการให้คนในองค์กรได้มีความร่วมมือในกิจการต่าง ๆ โดยถือเสมือนว่า เป็นแบบฝึกหัดในการพัฒนาคนให้ต้องใช้ความคิด ตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นหนทางทำให้ทั้งสองของคนเกิดการพัฒนารวมทั้งยึดหลักต่อไปนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

- 1) หลักการช่วยตนเอง
- 2) หลักการให้ทีมงานมีส่วนร่วม
- 3) หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงาน

การพัฒนาความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ (Boonpetch, U.,2012)

- 1) การมีผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ
- 2) การเตรียมความพร้อมเพื่อเกิดความร่วมมือ
- 3) การจัดให้มีทรัพยากรและบุคลากรที่เพียงพอ
- 4) การสร้างความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกัน
- 5) การกำหนดความสำคัญและขั้นตอนเพื่อสร้างความร่วมมือ

2. แนวคิดเกี่ยวกับยาเสพติด (ยาบ้า)

ยาบ้า เป็นยาเสพติด สารสังเคราะห์มีแอมเฟตามีนเป็นส่วนประกอบ มีชื่อเรียกต่าง ๆ เช่น ยาขยัน ยาแก้ง่วง ยาได๊ป นิยมเสพโดยรับประทานโดยตรงหรือผสมในอาหาร หรือเครื่องดื่ม หรือเสพโดยนำยาบ้ามาบดแล้วนำไปลงไฟแล้วสูดดมเป็นไอระเหยเข้าสู่ร่างกาย จัดเป็นยาเสพติดให้ประโยชน์ประเภทที่ 1 (ชนิดตีมาก) ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522

ยาบ้า มีการแพร่ระบาดในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มนักเรียนนักศึกษา และคนว่างงานทั่วประเทศ ปัจจุบันยาบ้าได้ก่อปัญหาทางสังคมมากมายทั้งปัญหาก่ออาชญากรรม ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ โดยที่มีการลักลอบผลิต นำเข้า และจำหน่าย ดังที่ปรากฏเป็นข่าวตามหน้าหนังสือพิมพ์อยู่บ่อย ๆ ยาบ้า เป็นสารกระตุ้นประสาทในกลุ่ม แอมเฟตามีน ออกฤทธิ์ทำให้ร่างกายตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา และลดความอยากอาหาร มีผลต่อระบบหัวใจและหลอดเลือด คือเพิ่มความดันโลหิตและทำให้หัวใจเต้นไม่เป็นจังหวะ (Narcotics Control Division, Food and Drug Administration, 2018)

3. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนที่แท้จริงไม่ใช่เพียงแต่การดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการที่รัฐเป็นผู้กำหนดรูปแบบ เป้าหมายแต่จะต้องมีส่วนร่วมอย่างมีจิตสำนึกและรับผิดชอบในบทบาทอย่างเต็มที่ ตั้งแต่คิดค้นปัญหา วางแผนปฏิบัติงาน ดูแล กำกับติดตามงาน ตลอดจนประเมินผล ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริงคือ การมอบอำนาจอธิปไตยขั้นพื้นฐานของการพึ่งตนเองเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้คิดริเริ่มพิจารณาตัดสินใจปฏิบัติและรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันเป็นผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง (Wutthimethee, Y., 2003) โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหา เป็นผู้ทำทุกอย่างซึ่งเป็นเรื่องของประชาชนที่จะคิดค้นมาเอง นอกจากนั้นยังกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมคือการปลดปล่อยประชาชนให้หลุดพ้นจากการเป็นผู้รับผลการพัฒนา มาเป็นผู้กระทำการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเองในทุกขั้นตอนของการพัฒนา ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือกหรือการวางแผนในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติการแก้ไข ปัญหาทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ (Learning by doing) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลในชุมชน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการจัดการมีส่วนร่วม (Wisardjono, 1978)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ประชาชนในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 181,800 คน (Department of Provincial Administration, 2023) ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane ได้ตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ประชาชนจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน เป็นเพศชาย (ร้อยละ 45.5) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.5) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 26 – 35 ปี (ร้อยละ 60.0) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 26.0) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ร้อยละ 37.50) รองลงมาระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 36.5) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 บาท (ร้อยละ 63.5) รองลงมาคือ 5,000 - 7,500 บาท (ร้อยละ 20.5)

2. ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการดำเนินการสืบสวนสอบสวน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) ด้านความร่วมมือของชุมชนต่อการปราบปรามยาเสพติดของเขตหนองจอก โดยรวมเพศชาย ($\bar{X} = 4.01$) เพศหญิง ($\bar{X} = 3.96$) ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ความร่วมมือของชุมชนต่อการปราบปรามยาเสพติดเพศชายมีมากกว่าเพศหญิงทั้งสองด้าน ($\bar{X} = 4.10$ และ 4.01) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประชาชนโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่ามีความร่วมมือของชุมชนต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไม่แตกต่างกัน ($p > .05$)

4. ข้อเสนอแนะความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประชาชนต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงความจริงจังและจริงใจในการปราบปรามยาเสพติด การควบคุมสถานบันเทิง หรือร้านค้าแอบแฝง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสการป้องกันบรรเทาภัยจากยาเสพติด

อภิปรายผลการวิจัย

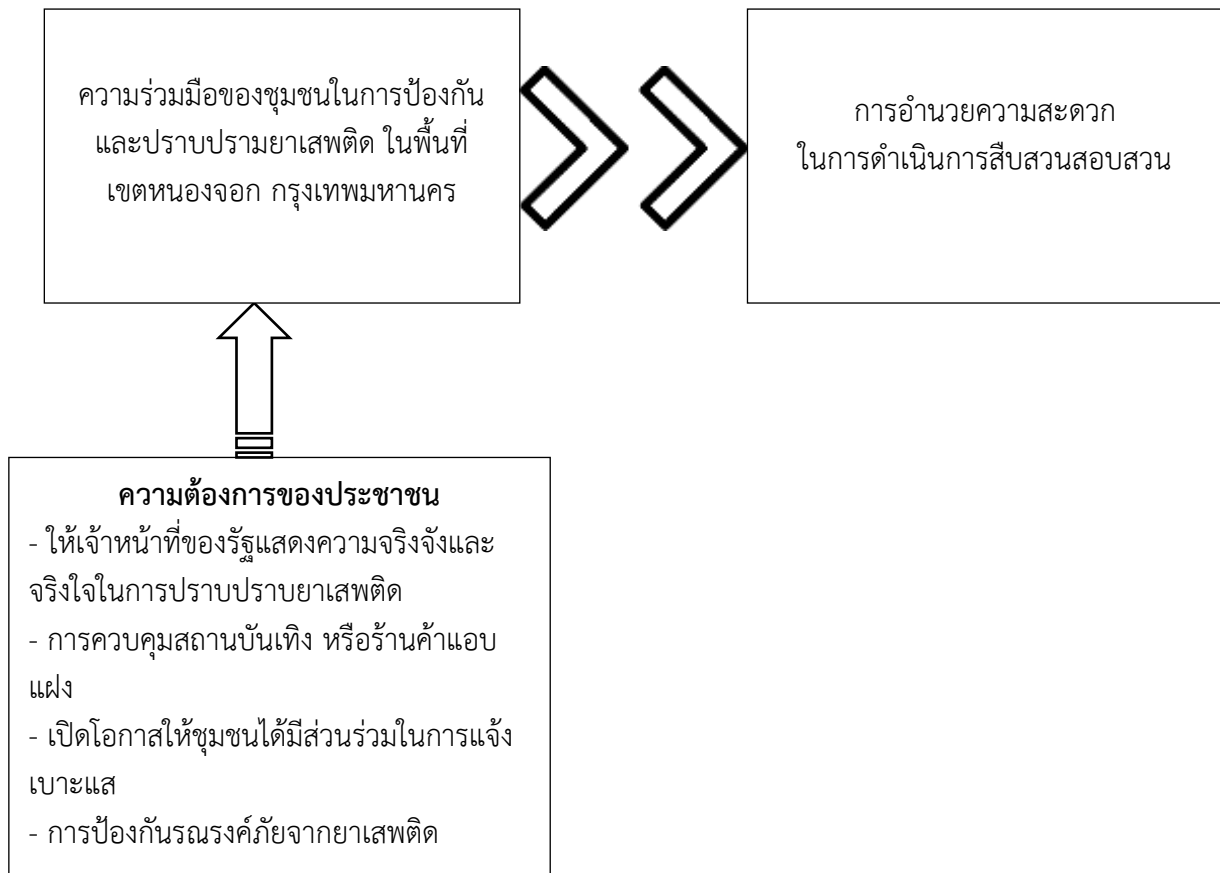
งานวิจัยนี้พบว่า ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศินี วีรศิลป์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ตำบลป่าไผ่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลป่าไผ่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ เชื้อแถว (Chueathaw, K., 2020) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษาอำเภอบ้านนา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติดของผู้นำชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยาพร เอื้อทัดทาน (Euthatthan, B., 2020) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันยาเสพติดในชุมชนมะพร้าวคู่ แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันยาเสพติดในชุมชนมะพร้าวคู่ แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประชาชนโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน พบว่ามีความร่วมมือของชุมชนต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิทย์ เกะกลาง (Kohklang, K., 2021) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษาเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พบว่า ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ และอาชีพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี

ส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตินิกี วีรศิลป์ และคณะ (Weerasilp, K., and group 2023) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ตำบลป่าไผ่ อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน มีความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ คุณ เชื้อแถว (Chueathaw, K., 2020) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติด กรณีศึกษาอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำชุมชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับยาเสพติดที่ต่างกัน จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติดแตกต่างกัน

สำหรับข้อเสนอแนะความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขต หนองจอก กรุงเทพมหานคร ประชาชนต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงความจริงจังและจริงจังในการปราบ ปราบยาเสพติด การควบคุมสถานบันเทิง หรือร้านค้าแอบแบง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแจ้ง เบาะแสการป้องกันบรรเทาภัยจากยาเสพติด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ปวนปันวงศ์ (Puanpanwong, W., 2021) ได้ศึกษาเรื่องรัฐ สังคม ชุมชน: สถานการณ์ความเสี่ยงของเยาวชนต่อปัญหายาเสพติด ในพื้นที่ ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาและส่งเสริมการแก้ไขปัญหายาเสพติดระหว่างหน่วยงานราชการที่เป็นตัวแทนภาครัฐ และภาค ประชาสังคม โดยใช้แนวทางการบูรณาการเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชนอื่น ๆ ในส่วนกลางหรือชุมชนอื่น ๆ ใน ส่วนภูมิภาคเพราะมิติต่าง ๆ ของแต่ละชุมชนและพื้นที่อาจไม่เหมือนกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ หมูธิมา (Muthima, S., 2019) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันปัญหายาเสพติด ในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาเขตสวนหลวง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการดำเนินการโดยยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลางมีการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนที่มีความยั่งยืน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหา ระดม ทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมืออย่างเหมาะสม มีการดำเนินงานแบบผสมผสาน ปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องตามสภาพ และมีการบำบัดรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดย การใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ติดยา เสพติดเพื่อให้แก้ไขปัญหายาในทางที่ถูกต้อง และไม่กลับไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอีกต่อไป โดยเน้นบทบาทภาค ประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน ส่วนภาครัฐเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือ

สรุปองค์ความรู้



ภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้

ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีมากที่สุดคือ การอำนวยความสะดวกในการดำเนินการสืบสวนสอบสวน ซึ่งประชาชนต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงความจริงจังและจริงใจในการปราบปรามยาเสพติด การควบคุมสถานบันเทิง หรือร้านค้าแอบแฟง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสการป้องกันบรรณรค์ภัยจากยาเสพติด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1) เจ้าหน้าที่ควรลงพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบกับประชาชน เพื่อที่จะนำไปประกอบการพิจารณาจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป
- 2) ควรมีการเสนองบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ การดำเนินการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนการใช้จ่ายเงิน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ความร่วมมือของชุมชนในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประสบผลสำเร็จมากที่สุด

2) ศึกษาบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

References

- Department of Provincial Administration. (2023). *Population statistics*. Bangkok: Department of Provincial Administration.
- Koaklang, K. (2021). *Public participation in drug prevention and resolution: A case study of the Sanam Chai Subdistrict Administrative Organization, Satuek District, Buriram Province*. *Journal of Peace Studies*, 2(1), 1–11.
- Narcotic Substance Control Division, Food and Drug Administration. (2018). *Methamphetamine (Yaba)*. Nonthaburi: Narcotic Substance Control Division, Food and Drug Administration.
- Chuethaeo, K. (2020). *Community leaders' participation in solving drug problems: A case study of Phan Thong District, Chonburi Province* (Independent study project, Master of Political Science in Interdisciplinary Studies for Local Development, Ramkhamhaeng University).
- Weerasin, K., & Team. (2023). *Community leaders' participation in drug prevention and resolution in Pa Phai Subdistrict, San Sai District, Chiang Mai Province*. *Journal of Political Science, Mahamakut Buddhist University*, 3(1), 1–18.
- Ueuthattan, B. (2020). *Public participation in drug prevention in Maphrakhu Community, Bang Bamru Subdistrict, Bang Phlat District, Bangkok*. *Journal of Academic Research*, 3(2), 101–112.
- Narcotic Drugs Act B.E. 2522 (1979). (1979, April 27). *Royal Gazette*, 96(63 Special Issue), 1–35.
- Wuthimethi, Y. (2003). *Community development: From theory to revolution*. Bangkok: Bangkok Block.
- Thoweing, W. (2019). *Community leaders' participation in drug prevention and resolution within villages/communities: A case study of Waeng Noi Subdistrict, Waeng Noi District, Khon Kaen Province*. In *Proceedings of the 5th National Conference on Public Affairs Management in the Digital Age: Law, Justice, and the Return to Democracy* (pp. 424–432). Khon Kaen: College of Local Administration, Khon Kaen University.
- Puanpanwong, W. (2021). *State, society, and community: The risk situation of youth regarding drug problems in municipal areas in the lower northern region*. Songkhla: Center for Addiction Studies (CAS), Faculty of Medicine, Prince of Songkla University.

- Muthima, S. (2019). *Participatory community management in drug prevention in Bangkok: A case study of Suan Luang District*. *Dhonburi Rajabhat University Journal*, 13(2), 11–25.
- Khaleeluon, S. (2008). *Development of cooperation in the operations of personnel under the Education Division of Don Yha Nang Subdistrict Municipality, Phon Charoen District, Nong Khai Province*. Maha Sarakham: Mahasarakham University.
- Boonphet, U. (2012). *The relationship between school administrators' management behaviors and personnel cooperation in schools under Nong Chok District, Bangkok Metropolitan Administration*. (Master's thesis, Faculty of Education Administration, Burapha University).
- United Nations Office on Drugs and Crime. (2022). *UNODC World Drug Report 2022 highlights trends on cannabis post-legalization, environmental impacts of illicit drugs, and drug use among women and youth*. Retrieved July 9, 2019, from <https://www.unodc.org>
- Wisardjono, S. (1978). *People's participation at the local level in Jakarta*. In *People's Participation at the Local Level* (p. 66). Bangkok: Union Publishing LTD.



ทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหารATTITUDE OF LEADERS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS TO SPECIAL
ECONOMIC ZONES IN MUKDAHAN PROVINCE**อรปภัตร จันทรสาขา¹ และ ณัฐพล พรมวิชา**Ornpapat jantarasakha¹, Nattapol Promwicha

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: marnfah200@gmail.com¹

Received 25 August 2024; Revised 08 October 2024; Accepted 08 October 2024.

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร ในแต่ละพื้นที่ที่มีความเหมือนหรือแตกต่างกัน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน นายกเทศมนตรีเทศบาล 5 คน ปลัดเทศบาลในพื้นที่ 3 คน รวม 9 คน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด และคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เดียว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้นำในท้องถิ่นโดยเป็นตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเกิดขึ้นของเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหาร ทุกคนมองว่าเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องและสามารถสร้างความพัฒนาให้กับจังหวัดได้ 2) ทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน จะมีเฉพาะบางพื้นที่ที่มีความเห็นต่างในเรื่องของการประกาศให้พื้นที่ทั้งหมดมีลักษณะเหมือนกันคือสร้างให้เป็นอุตสาหกรรม 1 ท่าน แต่ทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหารในทางบวก

คำสำคัญ: ทัศนคติ, ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, เขตเศรษฐกิจพิเศษ**Abstract**

This research article has the objectives 1) to study the leaders' attitudes of local government organizations towards the Special Economic Zone of Mukdahan Province and 2) to compare the opinions of the leaders of local government organizations towards the Special Economic Zone of Mukdahan Province. What are the similarities or differences The population in this study includes 1 provincial executive organization, 5 municipal mayors, and 3 local municipal secretaries, for a total of 9 people. Induction interviews are open-

ended questions and single interviews. Data were analyzed by content analysis and descriptive writing.

The study results showed that (1) local leaders, representing local government organizations, had a positive attitude towards the emergence of the Mukdahan Special Economy; Everyone sees it as the right action and can create development for the province. (2) Attitude of Local Government Leaders In each area, there is a similar gen idea. There will only be some areas that have different opinions on declaring that all areas have the same characteristics, namely to build them into industries. But all of them have opinions about the Mukdahan Special Economic Zone.

Keywords: Attitude, Leaders of Local Government Organizations, Special Economic Zone

บทนำ

เขตเศรษฐกิจพิเศษในมุกดาหารคือพื้นที่ที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ในด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม การบริการ และกิจการอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารมีความสำคัญในการเชื่อมโยงการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง และมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างประเทศไทย ลาว เขตเศรษฐกิจพิเศษในมุกดาหารคือพื้นที่ที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ในด้านอุตสาหกรรม ด้านพาณิชยกรรม การบริการ และกิจการอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารมีความสำคัญในการเชื่อมโยงการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง และมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นจุดเชื่อมโยงระหว่างประเทศไทย ลาว มุกดาหาร เป็นจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดนระยะทาง 72 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพฯ 642 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 4,407 ตร.กม. ประกอบด้วย 7 อำเภอ ประชากร 352,000 คน ทำเลที่ตั้งอยู่ปลายทางด้านตะวันออกสุดของประเทศไทย ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก (East West Economic Corridor : EWEC) ก่อนข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาว 2 สุนทรโกสอนพมิวนาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นแขวงใหญ่อันดับที่สองรองจากนครหลวงเวียงจันทน์ มีประชากรมากกว่า 1 ล้านคนด้วยทำเลที่ตั้งทำให้จังหวัดมุกดาหารเป็นจุดเชื่อมโยงการค้า และวัฒนธรรมที่สำคัญกับประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ที่มีทั้งศักยภาพ และอุปสงค์ทางการค้าสูงหลายประเทศ เช่น สปป.ลาว เวียดนาม ไปจนถึงจีนตอนใต้ เข้าสู่เมืองผิงเสียง ผ่านเมืองฉงจั่ว ไปถึงนครหนานหนิง มลฑลกว่างสี ที่มีประชากรกว่า 100 ล้านคน อันจะเป็นแหล่งรองรับสินค้าขนาดใหญ่ของจังหวัดมุกดาหารและประเทศไทย และหากใช้เส้นทาง EWEC เริ่มจากเมืองท่าด่านของเวียดนามผ่านเมืองเว้ และเมืองลาวบาว ซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษของเวียดนาม ติดกับชายแดน สปป.ลาว จากนั้นใช้เส้นทางหมายเลข 9 ผ่านเข้าแขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว ข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาว 2 (มุกดาหาร – สะหวันนะเขต) สู่ประเทศไทยที่จังหวัดมุกดาหาร ผ่านกาฬสินธุ์ ขอนแก่น เพชรบูรณ์ พิษณุโลก จนไปสุดที่ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เข้าไปยังประเทศเมียนมา ทะลุถึงอ่าวมะละเกาะมะที่เมืองมะละล่าย หรือมะละแหม่ง เส้นทางนี้ก็นับได้ว่า เป็นท่าเรือบกที่เชื่อมจากทะเลจีนใต้ไปสู่มหาสมุทรอินเดียที่สำคัญที่สุดแห่งหนึ่งของโลก

เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหารนั้น ไม่ได้เกิดจากการรวมตัวของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ที่จะป็นองค์กรในการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดเขตเศรษฐกิจพิเศษ แต่เป็นการนำเสนอของข้าราชการและการ

วางแผนนโยบายขององค์กรระดับชาติ เพื่อเชื่อมต่อเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีการนำเสนอโครงข่ายที่เป็นเส้นทางหลักจากตะวันออกสู่ตะวันตกและตะวันตกสู่ตะวันออกของภาคพื้นทวีปของอาเซียนเพื่อเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจให้เกิดการขยายตัวมากขึ้น จึงทำให้เกิด แนวระเบียบเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก ซึ่งเชื่อมต่อทะเลจีนใต้และมหาสมุทรอินเดีย เริ่มจากท่าเรือเมืองดานัง ผ่านลาวที่ด่านลาวบาว-สะหวันเขต มายังไทยที่จังหวัดมุกดาหาร ออกสู่ท่าเรือที่เกาะละแหม่ง โดยไม่ได้มีการเข้าไปมีส่วนร่วมของภาคประชาชนตั้งแต่เริ่มต้น ดังนั้นการที่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนจะมีความเข้าใจในนโยบายของทางราชการที่เต็มไปด้วยกฎหมายและศัพท์เทคนิคคงเป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจ อีกประการคือข้าราชการการเมืองในท้องถิ่นและประชาชนไม่เคยได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้มาก่อน อีกทั้งที่ผ่านมารัฐไทยนำเสนอหรือทำนโยบายก็ล้วนเป็นการสั่งการจากบนลงล่างและบดขยี้คนชายขอบ ไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควรซึ่งเป็นตามสิทธิตามรัฐธรรมนูญ เช่น โครงการลงทุนใหญ่ๆที่เกิดขึ้นมาแล้วที่สร้างผลกระทบต่อชาวบ้านสุดท้าย อบต.ไม่สามารถนำเงินการแก้ไขได้เลยในกรณีประเทศไทยที่ผ่านมา ปัญหามากกว่าที่เป็นประโยชน์กับท้องถิ่น เนื่องจากการขาดความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการอุตสาหกรรม และความเอาใจใส่ของ อบต. ซึ่งเป็นองค์กรที่จะต้องปกป้องผลประโยชน์สาธารณะของท้องถิ่นและประชาชน แต่เท่าที่ผ่านมากระบวนการเรียนรู้ของ อบต. และชาวบ้านยังทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ อันเนื่องจากไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นทำให้กลไกมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐานไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที่ทำให้ประชาชนเดือดร้อนจากการประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ต่างๆของประเทศ (Tangpanitanon,2020)

ดังนั้นตัวแทนที่จะเข้าร่วมหรือควรมีส่วนร่วมกิจการสาธารณะที่ส่งผลต่อท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนั้นคือตัวแทนของคนทั้งจังหวัดและคนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้นำในท้องถิ่นไม่สามารถปฏิเสธความสำคัญได้ว่ามีผลต่อแนวคิดของประชาชนในพื้นที่ การทำวิจัยครั้งนี้เพื่อค้นหาความเป็นจริงตามทัศนคติของคนในท้องถิ่นว่ายึดโยงกับผู้นำในท้องถิ่นหรือไม่ และเจตจำนงแท้ของผู้นำเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องของการกระจายอำนาจ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นให้ประชาชนรับผิดชอบปกครองตนเอง ฝ่ายนิติบัญญัติได้ออกกฎหมายให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรม เช่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เนื้อหาสาระของกฎหมายฉบับนี้ได้ให้บทบาท คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดหลักเกณฑ์ภารกิจ งบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปกครองตนเองหลักการกระจายอำนาจเป็นหลักการปฏิบัติงานที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Chaicon,2014) สามารถบริหารจัดการตัวเองได้โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและทำหน้าที่นิติบัญญัติ มีงบประมาณเป็นของตนเองและมีอำนาจในการบริหารงบประมาณเป็นที่ทราบกัน

โดยทั่วไปว่า แนวคิดพื้นฐานที่เปรียบเสมือนกับกรอบความคิดใหญ่ในการจัดระบบการปกครองท้องถิ่นนั้น คือ แนวคิดที่ว่าด้วย “ การกระจายอำนาจ ” (Decentralization) อย่างไรก็ดี แนวคิดและความหมายของการกระจายอำนาจนี้ แม้ดูเหมือนจะเป็นแนวคิดที่รับรู้และเข้าใจกันอยู่ แต่หากสำรวจถึงคำอธิบายและการให้นิยามความหมายต่อคำดังกล่าว กลับมิได้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหากแต่มีความแตกต่างหลากหลายอยู่ค่อนข้างมาก อีกทั้งยังถูกใช้หรือกล่าวถึงในหลากหลายบริบท หรือแม้กระทั่งใช้ภายใต้บริบทเดียวกันก็ยังคงมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ดังนั้น ในเบื้องต้นนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจถึงคำอธิบายและการให้ความหมายของคำดังกล่าว ตลอดจนกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อลดความสับสนที่อาจจะเกิดขึ้นได้ (Tanchai,2014) สรุปแล้ว หลักการกระจายอำนาจการปกครอง คือการที่รัฐบาลบริหารส่วนกลางมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรทางปกครองอื่นที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อให้ไปจัดการบริหารการปกครองบางอย่างในท้องถิ่นได้อย่างอิสระ ไม่ต้องอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของราชการบริหารส่วนกลาง แต่ทั้งนี้รัฐบาลบริหารส่วนกลางยังคงไว้ซึ่งอำนาจการควบคุมกำกับดูแลอยู่ห่างๆ หรืออีกนัยหนึ่งการกระจายอำนาจการปกครอง เป็นการที่รัฐได้อิออนอำนาจหน้าที่บางประการให้กับนิติบุคคลอื่นตามกฎหมายมหาชน เพื่อดำเนินกิจการหรือประกอบกิจการบางอย่างแทนรัฐ นิติบุคคลที่ได้รับโอนอำนาจไปนั้นมิอิสระแยกต่างหากจากรัฐ โดยมีงบประมาณและทรัพย์สินของตนเอง ทั้งยังมีผู้บริหารของตนเองอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำภาวะผู้นำมีความหมายเกี่ยวข้องกับกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม และปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ดังเช่นนิยามของ กล่าวว่ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำ จึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำ หรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (Praphaipheth & et al.,2023)

จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพการศึกษานั้นได้ศึกษาตั้ง แต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่าง ๆ และอื่น ๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่าง ๆ กันการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำสามารถเป็นที่คาดหวังได้ว่าจะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำมักจะมี การหลีกเลี่ยงในการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาเข้าตัวแต่จะมุ่งสร้างเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมหรือของกลุ่ม และทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกว่าเป็นพวกหรือกลุ่มก่อนเดียวกันเดียวกันกับผู้นำ โดนอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเองประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

แนวคิดเรื่องเขตเศรษฐกิจพิเศษ

มุกดาหาร เป็นจังหวัดชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดนระยะทาง 72 กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพฯ 642 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 4,407 ตร.กม. ประกอบด้วย 7 อำเภอ ประชากร 352,000 คน ท่าเลที่ตั้งอยู่ปลายทางด้านตะวันออกสุดของประเทศไทย ตามแนวระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก – ตะวันตก (East West Economic Corridor : EWEC) ก่อนข้ามสะพานมิตรภาพไทย-ลาว 2 เศรษฐกิจพิเศษ มุกดาหารมองการเมืองของการพัฒนา ซึ่งรัฐบาลนโยบายตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 2530 เกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นเสรีนิยมใหม่ทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ให้อำนาจกับบทบาทในด้านระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ลดอำนาจรัฐบาลกลาง ให้เอกชนดำเนินงานทางเศรษฐกิจอย่างเป็นอิสระ ซึ่งเชื่อว่าตลาดจะสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเสรีนิยมใหม่กลายเป็นวาทกรรมหลักที่ใช้ในการผลักดันนโยบายเขต พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่ชายแดนของประเทศไทย (Krisnachuta & Srisupun.(2019).

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการรวบรวมข้อมูลเอกสารตำรา ที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูลพื้นที่จริง ในระยะเวลาในการทำวิจัย ตั้งแต่ 1 มีนาคม 2566 – 30 มกราคม 2567 การศึกษาครั้งนี้ ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน นายกเทศมนตรีเทศบาล 5 คน ปลัดเทศบาลในพื้นที่ 3 คน รวม 9 คน ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Induction interview) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด และคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เดี่ยว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

1) ทักษะคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ความเห็นกับการประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นำในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของการพัฒนาจังหวัดมุกดาหารให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ทั้งข้าราชการยังมีความมุ่งหมายปรารถนาให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจังให้เร็วมากที่สุดที่ได้การประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ “ผมเป็นหนึ่งในคณะกรรมการที่เป็นผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่แรก ยิ่งไปกว่านั้นการเสนอเขตพื้นที่อำเภอดอนตาลเป็นส่วนขยายพื้นที่พิเศษนั้นผมก็ผลักดันให้เป็นพื้นที่เชิงเกษตรและท่องเที่ยวพื้นที่สีเขียว มากกว่าที่รับเป็นอุตสาหกรรม ไม่ได้ประกาศเป็นพื้นที่แบบปัจจุบันอาจกลายเป็นพื้นที่อุตสาหกรรม เรามองเห็นศักยภาพของพื้นที่ดอนตาลที่ควรทำอะไรไม่ควรทำอะไร” (นายกเทศมนตรีเทศบาลดอนตาล) “ผมต้องเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการทำให้เกิดเป็นพื้นที่จริงจึงมีการสนับสนุนอย่างจริงจัง และอยากให้เกิดมากผลดีมากกว่าผลเสียตามความคิดของผมอื่นๆ เทศบาลรับเอาผลกระทบแต่ความเจริญต้องมาก่อน” (นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ทราย) “ผมไม่ยอมย้ายไปไหน (ทำงานเทศบาลตำบลคำอาฮวนตำแหน่งปลัด 21 ปี) ส่วนหนึ่งอยากให้เกิดขึ้นที่พิเศษทางเศรษฐกิจอย่างเต็มตัว เนื่องจากถ้าผมย้ายงานที่ทำมาอย่างต่อเนื่องก็นายกเทศมนตรี ผมเป็นเจ้าบ้านเพราะพื้นที่ตั้งโรงงานหรือเขตเศรษฐกิจพิเศษอยู่ในพื้นที่ตำบลคำอาฮวนที่ผมทำงานอยู่ เมื่อถามว่าเห็นด้วยยอมเป็นอย่างนั้นแน่นอน” (ปลัดเทศบาลตำบลคำอาฮวน) “ในพื้นที่ของเรามีความเหมาะสมอย่างยิ่ง ในการจัดตั้งพื้นที่ในการบริหารจัดการพื้นที่ให้เป็นศูนย์อำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการพื้นที่เนื่องจากพื้นที่มีการเวนคืนอยู่ในการดูแลรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคำอาฮวน ส่วนตัวก็มองว่าเหมาะสมและดี” (นายกเทศมนตรี

เทศบาลตำบลคำอาฮวน) และ “ในส่วนพื้นที่ของเรามีส่วนต่อขยายหรืออาจเป็นส่วนที่ผลิตน้ำจากห้วยอ่างเก็บน้ำ เห็นเขามาสร้างที่ หมู่บ้านนาถ่อนซึ่งเป็นพื้นที่ต่อขยายเขตของการตั้งโรงงานและเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่เรารับผิดชอบ ดังนั้น ส่วนนี้เราไม่สามารถปฏิเสธได้ แต่เราต้องมีแผนเตรียมพร้อมรับมือเมื่อเกิดขึ้นจริง เพราะพื้นที่เราเป็นส่วนเชื่อมจากพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษไปส่วนส่วนอื่นๆ เช่น ในตัวเมือง สะพานมิตรภาพไทยลาวแห่งที่ 2 ที่เป็นจุดผ่านแดนถาวรและมีรถขนส่งสินค้าไปเวียดนามได้อย่างดี” (นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ทราย)

สำหรับการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกับหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารเงื่อนไขการเข้าพื้นที่ ควรมีการนำมาพิจารณาใหม่เนื่องจากเปิดประมูลแล้วไม่มีเอกชนสนใจมาลงทุน ต้องมีอุปสรรคมากกว่า และเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ “ได้แต่รับฟังและทำตามเสนอไปค่อยข้างไม่ได้รับการตอบรับมากเท่าไร ส่วนตัวคิดว่า ประเทศเปิดเขตพิเศษทางเศรษฐกิจมากเกินไปเหมือนแข่งกันเองดังนั้น จึงทำให้นักลงทุนสามารถประเมินและเฝ้าต่อการลงทุนที่อื่นมากกว่า”(นายกเทศมนตรีเทศบาลดอนตาล) และ “ตามหน้าที่ที่เราได้เป็นเพียงเจ้าบ้านที่ดี นอกนั้นเราไม่มีส่วนตัดสินใจในกระบวนการทำงาน แต่เมื่อไหร่ก็ตามที่เกิดขึ้น(เขตเศรษฐกิจพิเศษและการเข้ามาตั้งโรงงานอุตสาหกรรม) เทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบไฟฟ้า ขยาย ประปา ขยะ และอื่นๆ อยากให้หน่วยงานที่รับผิดชอบคำนึงถึงจุดตรงนี้ด้วย” (ปลัดเทศบาลตำบลมุก)

2) การเปรียบเทียบทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่ที่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน จะมีเฉพาะบางพื้นที่ที่มีความเห็นต่างในเรื่องของการประกาศให้พื้นที่ทั้งหมดมีลักษณะเหมือนกันคือสร้างให้เป็นอุตสาหกรรม แต่ทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหาร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ “ผมเป็นหนึ่งในคณะกรรมการที่เป็นผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่แรก ยิ่งไปกว่านั้นการเสนอเขตพื้นที่อำเภอดอนตาลเป็นส่วนขยายพื้นที่พิเศษให้เป็นพื้นที่เชิงเกษตรและท่องเที่ยวพื้นที่สีเขียว มากกว่าที่รับเป็นอุตสาหกรรม ปัจจุบันอาจกลายเป็นพื้นที่อุตสาหกรรม เรามองเห็นศักยภาพของพื้นที่ดอนตาลที่ควรทำอะไรไม่ควรทำอะไร” (นายกเทศมนตรีเทศบาลดอนตาล) และ “ตามจริงอยากให้ประกาศทั้งจังหวัดได้พัฒนาได้เต็มที่ แต่อย่างไรก็ตาม ได้เท่าไรเราก็เอาเท่านั้นเนื่องจากนี้ ขนาดพื้นที่ 3 อำเภอบางตำบล รวมๆแล้วในทัศนะของผมนยังไม่มีการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและเต็มรูปแบบ” (นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ความเห็นกับการประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นำในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของการพัฒนาจังหวัดมุกดาหารให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ ทั้งข้าราชการยังมีความมุ่งหมายปรารถนาให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจังให้เร็วมากที่สุดที่ได้การประกาศเขตเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านกับหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษมุกดาหารเงื่อนไขการเข้าพื้นที่ ควรมีการนำมาพิจารณาใหม่เนื่องจากเปิดประมูลแล้วไม่มีเอกชนสนใจมาลงทุน ต้องมีอุปสรรคมากกว่า และเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) สำหรับการเปรียบเทียบทัศนคติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละพื้นที่ที่มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน จะมีเฉพาะบางพื้นที่ที่มีความเห็นต่างในเรื่องของการประกาศให้พื้นที่ทั้งหมดมีลักษณะเหมือนกันคือสร้างให้เป็นอุตสาหกรรม ผลที่สอดคล้องและใกล้เคียงกับงานวิจัยของ (Srisontisuk & G (2017) ศึกษาเรื่อง บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดมุกดาหาร : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางทรายใหญ่ อำเภอเมืองจังหวัดมุกดาหาร ที่

พบว่าหน่วยงานในท้องถิ่นประสบปัญหาที่เกิดขึ้นการมีส่วนร่วมและความชัดเจนที่เกิดขึ้นยังไม่สะท้อนต่อหลักการกระจายอำนาจที่ลงไปสู่ส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามหน่วยงานที่รับผิดชอบมีความพยายามส่งเสริมแต่ยังขาดภาคเอกชนและนักลงทุนเข้ามาลงทุนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาครัฐควรมีนโยบายที่มีความจริงใจและต่อเนื่องกันให้มากกว่าที่เป็นอยู่
 2. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกิจการเขตเศรษฐกิจพิเศษให้มากขึ้น
- เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในลักษณะเดียวกันในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ในเขตอื่นๆของประเทศ
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ สอบถามทัศนคติของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่

References

- Piromporn Chaiyon.(2014). Decentralization to Local Administrative Agencies: A Case Study of Self- government Based Upon the Will of the People in the Provincial Level.
- Krisnachuta & Srisupun.(2019). Discourse and Meaning Construction of Mukdahan Special Economic Zone. Journal of Social Sciences, Naresuan University, Volume 15 Number 2 (July-December, 2019): 38-66
- Srisontisuk & G (2017).The local government roles of the management in the special economic zones: a case study of Bang Sai Yai Subdistrict Municipality, Muang District, Mukdahan Province. Nakhon Lampang Buddhist College's Journal. Year 6, Issue 1, January-June.
- Praphaiphet & et al.,(2023). Leadership: Concepts, Theories, and Elements. Journal of Intellect Education (JIE), Volume 2 No.1 (January -February 2023) Page 59-73.
- Tangpanitanon, 2020, Approaches to development and Management Practices of Mukdahan Special Economic Zone. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.7 No.2 July-December 2020



การพัฒนาเกมกระดานสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

DEVELOPING A HIMMAPAN ANIMAL BOARD GAME RATTANAKOSIN ISLAND
TO CULTURAL TOURISM

รัสรินทร์ พัฒนเมธีวิชญ์¹, คณิต เขียววิชัย, และโรม วังประเสริฐ

Russarin Pattanameteewit¹, Kanit Kheovichai², Rome Wongprasert

หลักสูตรการจัดการนันทนาการ การท่องเที่ยวและกีฬา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Recreation Tourism and Sports Program, Silpakorn University

Email: Rassarin2526@gmail.com¹

Received 16 July 2024; Revised 18 September 2024; Accepted 30 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเกมกระดาน เพื่อพัฒนาเกมกระดานสัตว์หิมพานต์ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อประเมินผลการใช้เกมกระดานสัตว์หิมพานต์ เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวเกาะรัตนโกสินทร์ และมีความสนใจในการเล่นเกมกระดาน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 คน และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจของนักท่องเที่ยวด้านสถานที่ท่องเที่ยวโบราณสถาน โบราณวัตถุ อยู่ในระดับมาก ด้านความสนใจของข้อมูลสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ พบว่า การเชื่อมโยงสถานที่ท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด ความสนใจของทัศนศิลป์สัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ พบว่า ด้านสถาปัตยกรรมมากที่สุด ผลการประเมินเกมกระดานสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ของผู้เชี่ยวชาญ ด้านกลไกเกม พบว่า เป้าหมายของเกมกระดานสอดคล้องข้อมูลเพื่อให้ผู้เล่นมีความเข้าใจข้อมูลของสัตว์หิมพานต์มากที่สุด ด้านองค์ประกอบของเกม มีอุปกรณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเล่น ด้านเนื้อหาเกมให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติสัตว์หิมพานต์ได้ชัดเจนเข้าใจง่าย สรุปผลการประเมินความพึงพอใจเกมกระดานสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ของนักท่องเที่ยวสรุปได้ว่าด้านแรกด้านเนื้อหาเกม พบว่า เกมกระดานสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินให้กับผู้เล่น ระดับมากที่สุด ด้านกิจกรรม พบว่า ผู้เล่นมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ระดับมากที่สุด ด้านการท่องเที่ยวเกมทำให้ผู้เล่นรู้จักสถานที่ท่องเที่ยวรอบเกาะรัตนโกสินทร์ด้านคุณภาพของเครื่องมือเกมกระดาน พบว่าเครื่องมือสอดคล้องกับเนื้อหาและส่งเสริมการเรียนรู้ค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการตรวจสอบและรับรองรูปแบบด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสะดวกต้องครอบคลุม มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สัตว์หิมพานต์, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, เกมกระดาน, เกาะรัตนโกสินทร์

ABSTRACT

This research is to study the concept and theory of board game creation, to develop a board game to explore Himmapan animals to promote cultural tourism, and to

evaluate the results of using the board game to explore Himmapan animals as a research and development model. The sample group used in this research is tourists who travel to Rattanakosin Island and are interested in playing board games. A questionnaire was used with a sample group of 430 people and a seminar based on experts. Data was analyzed using statistics and content analysis. It was found that tourists' interest in ancient sites and antiques was at a high level. In terms of interest in Himmapan animals information around Rattanakosin Island, it was found that the connection of tourist attractions was at a high level. In terms of interest in visual arts of Himmapan animals around Rattanakosin Island, it was found that architecture was at a high level. The evaluation results of the board game exploring Himmapan animals around Rattanakosin Island by experts in terms of game mechanisms found that the goal of the board game is to insert information to help players understand information about Himmapan animals as much as possible. In terms of game components, there are tools to create motivation to play. In terms of game content, it provides knowledge about the history of Himmapan animals in a clear and easy-to-understand manner. The results of the satisfaction assessment of the board game of Himmapan animals around Rattanakosin Island of tourists can be summarized as follows: In the first aspect, the game content, it was found that the board game created the most fun and enjoyment for players. In the activity aspect, it was found that players participated in the activities to the greatest extent. In the tourism aspect, the game made players know about tourist attractions around Rattanakosin Island. In terms of the quality of the board game tools, it was found that the tools were consistent with the content and promoted learning. The scores were at the highest level. The results of the examination and certification of the model in terms of appropriateness, feasibility, correctness, and comprehensiveness showed the highest quality.

Keywords: Himmapan animals, cultural tourism, board games, Rattanakosin Island

บทนำ

เกมกระดาน (Board-Game) เป็นหนึ่งในกิจกรรมนันทนาการที่ก่อให้เกิดความรู้ เพื่อความสนุกสนานแต่เดิมเป็นเกมประเภทหนึ่งที่สร้างจากการใช้กระดานวาดลวดลาย รวมถึงใช้ลูกเต๋าเพื่อสร้างเงื่อนไข กฎเกณฑ์ ระบบการเล่นให้ความสนุกสนาน เพลิดเพลิน จากนั้นก็เปลี่ยนไปและมีความหลากหลายในรูปแบบและการเล่นตามการสร้างสรรค์ (Silverman, 2013) ซึ่งจะทำให้ผู้เล่นเฝ้าติดตามเนื้อหาเรื่องได้อย่างเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของผู้ออกแบบเกม เป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของการออกแบบการเล่นเกมเพื่อชักจูงให้ผู้เล่นทำตามธุรกิจหรือบริบทของกิจกรรม ที่วางแผนไว้เป็นตัวกระตุ้นความต้องการภายในจิตใจของผู้ร่วมกิจกรรม ซึ่งกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสนุกสนานและให้ความรู้ (Wilawan Inchamnarn, 2020) โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game Based Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อความสนุกสนาน เพื่อการศึกษา เป็นสื่อที่ได้ทั้งความบันเทิง ความเพลิดเพลิน และความสนุกสนาน ผักผ่อนจิตใจ ทักษะการเรียนรู้ และยังได้สังคมใหม่ๆ

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นลักษณะการท่องเที่ยวเพื่อเยี่ยมชมผลงานสร้างสรรค์ทางศิลป พุทธปัญญาทุกแขนง ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตรทำให้นักท่องเที่ยวสามารถเชื่อมโยงอดีตปัจจุบัน และอนาคต ทั้งนี้ยังเป็นการเชื่อมโยงสังคมที่มีความต่างวัยกันได้โดยการเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ โบราณสถานทำให้เกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบในการรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่า (Tourism Authority of Thailand, 2023) ในการเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรม สามารถใช้กระบวนการถ่ายทอดผ่านเกมกระดานซึ่งทำให้ผู้เล่นเกมเกิดความสนุกสนาน ได้เรียนรู้ข้อมูลสำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมถึงเกิดแรงจูงใจในการอนุรักษ์และเห็นคุณค่าของแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ เกิดความสนใจเดินทางท่องเที่ยวเพื่อชื่นชมสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

พื้นที่รอบเกาะรัตนโกสินทร์เป็นพื้นที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมซึ่งสะท้อนถึงการตั้งถิ่นฐานทางวัฒนธรรม และวิถีชีวิตความเป็นอยู่มาตั้งแต่สมัยโบราณ โดยเป็นที่ตั้งของพระบรมมหาราชวัง พระอารามหลวง ศาสนสถาน สถานที่ราชการ และชุมชนย่านพักอาศัย ซึ่งสถานที่ต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นถึงความเจริญรุ่งเรืองของสมัยรัตนโกสินทร์ได้อย่างดี และจากอดีตจนถึงปัจจุบันสถานที่ต่าง ๆ และได้รับการอนุรักษ์ไว้ โดยพื้นที่รอบเกาะรัตนโกสินทร์แบ่งเป็น สองส่วน คือกรุงรัตนโกสินทร์ชั้นใน และกรุงรัตนโกสินทร์ชั้นนอก พื้นที่กรุงรัตนโกสินทร์ชั้นในเป็นศูนย์รวมของพระบรมมหาราชวัง และสถานที่ราชการต่าง ๆ ซึ่งเรียกได้ว่า เป็นจุดศูนย์กลางความเจริญ (Narumon Silpachaisri & Predee Pitsapoomviti, 2018) ซึ่งมีศิลปกรรม จิตรกรรม สถาปัตยกรรมเกี่ยวกับการออกแบบพุทธศิลป์ เป็นงานศิลปะที่ช่างศิลปินสร้างขึ้นเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา หรือสร้างขึ้นเพื่อรับใช้พระพุทธรูปและงานสถาปัตยกรรม ได้แก่ ภาพเขียนฝาผนังโบสถ์ วิหาร งานประติมากรรม ได้แก่ พระพุทธรูปและงานสถาปัตยกรรม ได้แก่ ศาสนสถานที่เป็นโบสถ์ วิหาร ศาลาการเปรียญ สลุป เจดีย์ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพระพุทธรูป พุทธประวัติ พระธรรมคำสอน วิถีชีวิตชาวบ้าน ส่งผลให้งานพุทธศิลป์เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทย (Kosoom Saijai, 2017) มีการสอดแทรกเรื่องราวของสัตว์หิมพานต์เป็นเนื้อเรื่องที่แสดงถึงจินตนาการ (Fantasy) ของผู้เขียนภาพซึ่งสะท้อนเรื่องราวที่น่าสนใจของแต่ละยุคสมัย เรื่องราวของสัตว์ป่าหิมพานต์แสดงออกในงานพุทธศิลป์บ่งบอกถึงศรัทธา ศิลปะส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเรื่องพุทธศาสนาและความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานจิตรกรรม ซึ่งโดยมากจะอยู่บนจิตรกรรมฝาผนังวิหาร หรือสมุดข่อย เรื่องที่นิยมเขียน คือ พุทธประวัติ พุทธชาดก ตำนาน ไตรภูมิ เรื่องรามเกียรติ์ (Arhawi Jehsamae & Samran Phondee, 2017) ซึ่งส่งอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์งานศิลปกรรมไทยอย่างยิ่งซึ่งสามารถเชื่อมโยงการเดินทางท่องเที่ยวสัตว์หิมพานต์เป็นตัวแทนของสัญลักษณ์สะท้อนให้เห็นถึงศิลปกรรมต่าง ๆ ของแต่ละยุคสมัยการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เป็นรูปแบบการท่องเที่ยวอย่างหนึ่งที่เน้นการใช้ทรัพยากรทางวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการสร้างเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- 2.2 เพื่อพัฒนาเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- 2.3 เพื่อประเมินผลการใช้เกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้สนใจเดินทางท่องเที่ยวเกาะรัตนโกสินทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของ (Cochran and Carroll, 1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลที่ 400 คน การเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์การคัดเข้า ดังต่อไปนี้ 1. นักท่องเที่ยวที่เคยเดินทางท่องเที่ยวเกาะรัตนโกสินทร์ 2. มีความสนใจในการเล่นเกมนกระดาน 3. สะดวกในการให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ตามแนวคิดของ (Eisner, 1976) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ 1.ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบเกมกระดาน 2. นักท่องเที่ยว 3. นักวิชาการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่อง การพัฒนาเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประเด็นการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญกลุ่ม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมด้วยวิธีโดยจัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยการเลือกแบบเจาะจงผู้เชี่ยวชาญด้านออกแบบเกมกระดานผู้เชี่ยวชาญด้านการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยว

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1 ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุม และความเหมาะสมด้วย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยหาค่า IOC (Index of Congruence) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเท่ากับ 0.88 (Hambleton, R. K., & Rovinelli, R. J. 1986) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.80-0.91 ซึ่งมากกว่า 0.70 (Vanichbuncha K., 2014) และการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) การตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการตรวจสอบจากค่าสถิติ วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ ของ Cronbach (α Cronbach Coefficient) จากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 ซึ่งจัดได้ว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3.2 การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการสนทนากลุ่มให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมและ ความตรงของเนื้อหาให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ แล้วนำแนวโดยจัดประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากนั้นนำไปทดลองและนำกลับมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริงในภาคสนามใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ (Valid and Reliable)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติเชิงพรรณนาเสนอข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาคำตอบ (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและนักท่องเที่ยวนพบว่า 1) ด้านจำนวนครั้งที่เล่นเกมกระดานต่อสัปดาห์ จำนวน 1 ครั้งต่อสัปดาห์ เป็นอันดับแรก คิดเป็นร้อยละ 43.75 เปอร์เซ็นต์ 2) ด้านวัตถุประสงค์การเล่น ลำดับแรก เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน คิดเป็นร้อยละ 58.75 เปอร์เซ็นต์ 3) ด้านระดับระยะเวลาที่ใช้ในการเล่นเกมน้ำกระดานต่อครั้ง ลำดับแรก ใช้เวลาในการเล่นเกมน้ำกระดานต่อครั้ง 1 – 2 ชม คิดเป็นร้อยละ 48.75 เปอร์เซ็นต์ 4) ด้านประเภทเกมกระดาน เล่นเกมยูโร (Euro Game) เป็นลำดับแรก คิดเป็นร้อยละ 39.25 เปอร์เซ็นต์ 5) ด้านบุคคลที่ร่วมเล่นเกม เล่นเกมกระดานกับเพื่อนสนิทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.50 เปอร์เซ็นต์ 6) ด้านช่องทางการซื้อเกมกระดาน ซื้อเกมกระดานผ่านช่องทางโซเชียลมีเดีย เป็นลำดับแรก คิดเป็นร้อยละ 46.25 เปอร์เซ็นต์

3 ความต้องการของนักท่องเที่ยว จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและนักท่องเที่ยว พบว่า 1) ด้านความสนใจของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมรอบเกาะรัตนโกสินทร์ อันดับแรก ด้านโบราณสถาน โบราณวัตถุ มีค่าระดับคะแนนอยู่ในระดับมาก 2) ด้านความสนใจของข้อมูลสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ อันดับแรก ด้านการเชื่อมโยงสถานที่ท่องเที่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ด้านความสนใจของทัศนศิลป์สัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ อันดับแรก ด้านสถาปัตยกรรมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการออกแบบเกมกระดานสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยสรุปได้ว่า

1) วัตถุประสงค์ของเกมกระดาน “สัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์” เพื่อให้ ผู้เล่นเกมรู้จักสัตว์หิมพานต์เข้าใจวิวัฒนาการสร้างสรรค์ที่ประกอบรวม เป็นสัตว์ แต่ละประเภท ส่งเสริมให้ผู้เล่นเกมมีความเข้าใจสัตว์ป่าหิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ซึ่งเชื่อมโยงผ่านศิลปกรรม จิตรกรรม สถาปัตยกรรม และ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมรอบเกาะรัตนโกสินทร์

2) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) มีหลักการออกแบบดังนี้ 1) ระยะเวลาในการเล่นเกมน้ำ (Play Length) ใช้เวลาโดยประมาณ 60 นาที ขึ้นไป ทั้งนี้สอดคล้องกับพฤติกรรมการเล่นเกมกระดานของผู้เล่นเกมแต่ละคน 2) กลไกหลักของเกม (Core Mechanic) เป็นลักษณะยูโรเกม (Euro Game) เน้นยุทธศาสตร์ในขณะทีลัดโชคและความขัดแย้ง 3) การเขียนกติกาการเล่น (Writing Rules) เขียนกติกาการเล่นเกมการจับเกมและการนับคะแนน 4) เรื่องของโชคและกลยุทธ์ (Luck and Strategy) โชคจะเป็นส่วนหนึ่งของการเล่นเกม ซึ่งจะมีผลกับเดินในแต่ละตาของผู้เล่นเกมและมีผลต่อการกำหนดทิศทางการเดินทางบนแผนที่รอบเกาะรัตนโกสินทร์ โดยใช้ลูกเต๋า 2 ลูกในการกำหนดโชคของผู้เล่นเกม เพื่อให้ผู้เล่นสนุกสนานเกิดความท้าทายตลอดระยะเวลาการเล่น 5) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ระหว่างการเล่นมีการให้คะแนนผู้เล่นเพิ่มเติม เป็นระยะ เพื่อให้ผู้เล่นคิดวางแผนตลอดระยะเวลาการเล่น 6) ลักษณะของการไล่ตามทัน (Catch-Up Features) ผู้เล่นทุกคนสามารถ ไล่ตามเกมได้ตลอดเวลา การเล่นเกมจากกลไกของเกมที่ใช้ในการวางแผนทำให้ผู้เล่นรู้สึกสนุกสนาน 7) บรรลุความคาดหวังของผู้เล่นเกม (Meeting Player Expectation) ผู้เล่นที่ชนะ การแข่งขันจับสัตว์หิมพานต์ครบ เกมจะจบเมื่อผู้เล่นคนใดสามารถเก็บสะสมการ์ดตัวละครสัตว์ หิมพานต์ได้ครบจำนวน 5 ใบ โดยการดัดตัวละครสัตว์หิมพานต์จะต้องครบตามประเภทสัตว์ แต่ละประเภท ประเภทละ 1 ใบ เมื่อผู้เล่นที่เก็บสะสมการ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์ครบจำนวน 5 ใบ แล้ว ผู้เล่นอื่นจะได้เล่นอีกคนละ 1 ครั้ง ถือว่าจบเกมส์ และเริ่มนับคะแนนของแต่ละ

ละผู้เล่นเพื่อหาผู้ชนะ 8) ผลประโยชน์ ความเสี่ยง และ รางวัล (Stakes Risk and Reward) วิธีการต่อสู้ โดยวัดค่าพลังของการตัดสินใจสัตว์หิมพานต์ที่อยู่บนมือเรา แล้วเลือกมาจำนวน 1 ใบ สู้กับ การ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์ที่อยู่ในสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญนั้น ถ้าค่าพลังของการตัดสินใจ สัตว์หิมพานต์ของเรามากกว่า ผู้เล่นจะเป็นฝ่ายชนะแล้วสามารถเก็บการ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์นั้นขึ้นบนมือของผู้เล่นได้ขั้นตอนทั้ง 8 นี้ สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาเกมให้มีความน่าสนใจและมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนใคร และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของเกมได้

ผลการประเมินคุณภาพของเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ของผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า 1) ด้านกลไกเกม อันดับแรก เป้าหมายของเกมกระดานมีการสอดแทรกข้อมูลเพื่อให้ ผู้เล่นมีความเข้าใจข้อมูลของสัตว์หิมพานต์ ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด 2) ด้านองค์ประกอบของเกม อันดับแรก เกมกระดานมีอุปกรณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเล่น ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด 3) ด้านเนื้อหาเกม อันดับแรก เกมกระดานให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติสัตว์หิมพานต์ได้ชัดเจนเข้าใจง่าย และเกมสามารถสื่อความหมายเกี่ยวกับสัตว์หิมพานต์ได้อย่างชัดเจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยว ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด

4. ผลการประเมินความพึงพอใจจากการทดลองเล่นเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวรอบเกาะรัตนโกสินทร์ พบว่า

1 ด้านเนื้อหาเกม อันดับแรก เกมกระดานสร้างความสนุกสนานเพลิดเพลินให้กับ ผู้เล่น ค่าระดับคะแนนมากที่สุด รองลงมา สถานการณ์เกมกระดานสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เล่นได้ต่อเนื่อง และ เกมสื่อความหมายด้านการท่องเที่ยว ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด ตามลำดับ

2. ด้านกิจกรรม อันดับแรก ผู้เล่นมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด รองลงมา การทำกิจกรรมมีลำดับขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด ลำดับที่สาม กิจกรรมมีความน่าสนใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด ตามลำดับ

3. ด้านการท่องเที่ยว อันดับแรก เกมทำให้ผู้เล่นรู้จักสถานที่ท่องเที่ยวรอบเกาะรัตนโกสินทร์ ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด รองลงมา เกมทำให้ผู้เล่นรู้จักสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด ลำดับที่สาม เกมทำให้เกิดแรงจูงใจในการเดินทางท่องเที่ยว ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด ตามลำดับ

4. ด้านคุณภาพของเครื่องมือเกมกระดาน อันดับแรก เครื่องมือสอดคล้องกับเนื้อหาและส่งเสริมการเรียนรู้ ค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา เครื่องมือมีกฎกติกาการเล่นที่ละเอียดและเข้าใจง่าย ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด ลำดับที่สาม ภาพ สีและตัวอักษร กระตุ้นความสนใจของผู้เล่น ค่าระดับคะแนนอยู่ที่มากที่สุด ตามลำดับ

ผลการประเมินเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีความเหมาะสม เป็นไปได้ สอดคล้อง และเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการสร้างเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการออกแบบเกมกระดาน (Board Game Design Theory) โดยศึกษาหลักการกลไกของเกม พลวัตรของเกม อารมณ์ในการเล่นเกม โดยถ่ายทอดเรื่องราวด้านการท่องเที่ยวและใช้เกมมิฟิเคชัน (Gamification) ในการออกแบบเกมกระดาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Natthaphon Phulnapon, 2019) ใช้ทฤษฎีเกมมิฟิเคชัน (Gamification) ในการสร้างเกมเพื่อให้ผู้เล่นมีส่วนร่วม

ร่วมกับกิจกรรม เพื่อให้เกิดความสนุกสนาน โดยการออกแบบเกมกระดานสองสัตว์ หิมพานต์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีการใช้ขั้นตอนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจปัญหา (Empathize) การกำหนดปัญหา (Define) การระดมความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบเกม (Test) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Nuchjaree Kitjawan, 2018) ที่ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบในการสร้างเกมกระดาน เพื่อสร้างกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้ใช้บริการ ตลอดจนพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือโจทย์ที่ตั้งไว้เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด ในการสร้างเกมกระดานเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2. เพื่อพัฒนาเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยใช้การพัฒนาเกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทฤษฎีเกมมิฟิเคชัน (Gamification) ซึ่งสอดคล้องกับ (Lalida Waraphieng, 2021) ที่ใช้กระบวนการออกแบบเกมกระดานด้วยทฤษฎีเกมมิฟิเคชัน (Gamification) โดยการพัฒนาเกมกระดานผ่านการตรวจสอบจาก ผู้เชี่ยวชาญ โดยได้ผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 5.00 ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Attaset Preedakorn, 2014) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพของเกมกระดานการศึกษา เรื่องวงสี่ธรรมชาติ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยพบว่าจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ เกมกระดานมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ย 5.00 คุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ในการพัฒนาเกมกระดาน เน้นในเรื่องของความสนุก การมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีกฎกติกา มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เล่น มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีรูปแบบในการแข่งขันสำหรับการแพ้หรือชนะ รวมถึงการจำลองบทบาทในการเล่น ตลอดจนการให้ผลย้อนกลับกับผู้เล่น หลังจากการเล่นเกม โดยเนื้อหาของเกมจะเน้นเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวรอบเกาะรัตนโกสินทร์

3. เพื่อประเมินผลการใช้เกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผลการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เล่น เกมกระดานสองสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.79 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสื่อเกมกระดานที่พัฒนาขึ้นมีความน่าสนใจ โดยเฉพาะในส่วนของ ภาพ ตัวอักษรและสี ที่ช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และเนื้อหาที่นำมาใช้ในเกมนี้น่าสนใจ สอดคล้องกับกิจกรรมและเป้าหมาย เห็นได้จากผลเฉลี่ยการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.86 นอกจากนี้ในการตีความหมายหิมพานต์ใช้ในการเล่นเกมก็มีความหลากหลายประกอบด้วย ข้อมูลสัตว์ หิมพานต์ และการเชื่อมโยงการตีความที่ท่องเที่ยวสามารถนำมาช่วยในการเพิ่มลูกเล่นและช่วยให้ ผู้เล่นได้ใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเพื่อพลิกสถานการณ์ ในการทำให้ผู้เล่นเกมกระดานมีความสนใจในเกมตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Parichat Chinchareon, 2021) ทำการพัฒนากิจกรรมเรียนรู้โดยใช้กระดานเกมเป็นฐานที่ส่งเสริมความฉลาดรู้ด้านระบบนิเวศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ทำการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยเกมกระดาน ที่ระบุว่าเกมกระดานมีความหลากหลายน่าสนใจ สามารถนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาที่กำหนดมีความเหมาะสมชัดเจน ส่งผลให้เกิดการคิดวิเคราะห์ในการเล่น มีการใช้ภาษาที่ง่ายและเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว โดยได้ผลการประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ โดยใช้เกมเป็นฐานด้วยเกมกระดานการศึกษาความเป็นจริงเสริม เรื่องงานเกษตร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.85

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยนี้ได้องค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ เกมกระดาน “ส่องสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์” ที่มีวัตถุประสงค์และแนวทางให้ผู้เล่นรู้จักและเข้าใจสัตว์หิมพานต์ สามารถเข้าใจวิวัฒนาการสร้างสรรค์ที่ประกอบรวมป็นสัตว์แต่ละประเภท ส่งเสริมให้ผู้เล่นมีความรู้ความเข้าใจสัตว์ป่าหิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์ซึ่งเชื่อมโยงผ่านศิลปกรรม จิตรกรรม สถาปัตยกรรม และ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมรอบเกาะรัตนโกสินทร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ระยะเวลาในการเล่น (Play Length) ใช้เวลาโดยประมาณ 60 นาที 2) กลไกหลักของเกม (Core Mechanic) เป็นลักษณะยูโรเกม (Euro Game) เน้นยุทธศาสตร์ การใช้เหตุผล 3) การเขียนกติกาการเล่น (Writing Rules) เขียนกติกาการเล่นเริ่มเกมการจบเกมและการนับคะแนน 4) เรื่องของโชคและกลยุทธ์ (Luck and Strategy) โชคจะเป็นส่วนหนึ่งของการเล่นเกม ซึ่งจะส่งผลกับเดินในแต่ละตาของผู้เล่นและมีผลต่อการกำหนดทิศทางการเดินทางบนแผนที่รอบเกาะรัตนโกสินทร์ โดยใช้ลูกเต๋า 2 ลูกในการกำหนดโชคของผู้เล่น เพื่อให้ผู้เล่นสนุกสนานเกิดความท้าทายตลอดระยะเวลาการเล่น 5) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ระหว่างการเล่นมีการให้คะแนนผู้เล่นเพิ่มเติม เป็นระยะ เพื่อให้ผู้เล่นคิดวางแผนตลอดระยะเวลาการเล่น 6) ลักษณะของการไล่ตามทัน (Catch-Up Features) ผู้เล่นทุกคนสามารถ ไล่ตามเกมได้ตลอดเวลา การเล่นเกมจากกลไกของเกมที่ใช้ในการวางแผน ทำให้ผู้เล่นรู้สึกสนุกสนาน 7) บรรลุความคาดหวังของผู้เล่น (Meeting Player Expectation) ผู้เล่นที่ชนะ การแข่งขันจับสัตว์หิมพานต์ครบ เกมจะจบเมื่อผู้เล่นคนใดสามารถเก็บสะสมการ์ดตัวละครสัตว์ หิมพานต์ได้ครบจำนวน 5 ใบ โดยการการ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์จะต้องมีวิวัฒนาการและอุปกรณ์ครบตามประเภทสัตว์แต่ละประเภทประเภทละ 1 ใบ เมื่อผู้เล่นที่เก็บสะสมการ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์ครบจำนวน 5 ใบ แล้ว ผู้เล่นอื่นจะได้เล่นอีกคนละ 1 ครั้ง ถือว่าจบเกม และเริ่มนับคะแนนของแต่ละผู้เล่นเพื่อหาผู้ชนะ 8) ผลประโยชน์ ความเสี่ยง และ รางวัล (Stakes Risk and Reward) วิธีการต่อสู้ โดยวัดค่าพลังของการ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์ที่อยู่บนมือเรา แล้วเลือกมาจำนวน 1 ใบ สู้กับ การ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์ที่อยู่ในสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญนั้น ถ้าค่าพลังของการ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์ของเรามากกว่า ผู้เล่นจะเป็นฝ่ายชนะแล้วสามารถเก็บการ์ดตัวละครสัตว์หิมพานต์นั้นขึ้นบนมือของผู้เล่นได้ขั้นตอนทั้ง 8 นี้ สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาเกมให้มีความน่าสนใจและมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนใคร และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของเกมได้



ภาพที่ 1 กระดานเกมส่องสัตว์หิมพานต์รอบเกาะรัตนโกสินทร์

ที่มา: ผู้วิจัย, 2567

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารหน่วยงานการท่องเที่ยวเกาะรัตนโกสินทร์สามารถนำเกมกระดานไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดรูปแบบการท่องเที่ยวแบบใหม่และเป็นประโยชน์ต่อชุมชนในพื้นที่

2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้กับการทำเกมกระดานเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่อื่น ๆ ได้

2. จากการวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะหลักการออกแบบเกมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวตามหลักการในการสร้างเกม

References

- Tourism Authority of Thailand and Department of Physical Education. (2023). The 3rd National Recreation Development Plan (2017–2023). October 31.
- Saijai, K., (2017). Buddhist Art and Knowledge Management. Ratchaphruek University Journal of Humanities and Social Sciences, 3(1), 1–10.
- Phulnapon, N. (2019). Designing a Board Game to Raise Awareness Among the New Generation About the Benefits of Public Parks: A Case Study of Lumpini Park, Bangkok. Master of Arts in Human and Social Development, Graduate School, Chulalongkorn University.
- Silpachaisri, N., & Pitsapoomviti, P., (2018). The Development of Himmaphan Animal Creation in the Rattanakosin Era. Truth Electronic Journal of Silpakorn University, Humanities, Social Sciences, and Arts (January–April 2018), 11(1).
- Kitjawan, N., (2018). Design Thinking: A New Perspective for Thailand's Healthcare System. Journal of the Nurses' Association of Thailand, 33(1), 5–14.
- Chinchareon, P., (2021). Developing Learning Activities Using Board Games to Promote Ecosystem Literacy for Grade 10 Students. Naresuan University, Phitsanulok.
- Waraphiang, L., (2021). Gamification for Fake News Awareness Through the Design Thinking Process. Knowledge Repository, National Institute of Development Administration. Accessed June 7, 2023, from <https://repository.nida.ac.th/items/79d0881a-cc60-42a4-9857-5b8b06bb2f7c>.
- Inchamnarn, W., (2020). Gamification Design. SE-EDUCATION.
- Preedakorn, A., (2014). Designing an Educational Board Game on Natural Color Wheels for Grade 6 Students. In Master's Thesis in Education, Srinakharinwirot University.
- Jehsamae, A., & Phondee, S., (2017). Developing a Prototype Tourism Simulation Game Using Gamification: A Case Study of the "Puranavas: Fun Travel Game". Thonburi University Academic Journal (Science and Technology), 1(1), 14–23.
- Cochran, W. G., & Carroll, S. P. (1953). A sampling investigation of the efficiency of weighting inversely as the estimated variance. *Biometrics*, 9(4), 447–459.

- Eisner, E. W. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10(3/4), 135-150.
- Hambleton, R. K., & Rovinelli, R. J. (1986). Assessing the dimensionality of a set of test items. *Applied psychological measurement*, 10(3), 287-302.
- Silverman, D. (2013). How to learn board game design and development. Retrieved December, 18, 2015.



**แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต**

Guidelines for the Development Attribute of Accounting Capability and Transformational
Leadership of Accounting Manager on Success of Listed Companies in Production Industry

นภาศิริ เล็ดรอด¹ และอุดม สมบูรณ์ผล

Napasiri Ledrod¹ and Udom Somboonpol

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

Email : napasiri4404@gmail.com¹

Received 25 August 2023; Revised 26 September 2024; Accepted 30 October 2024.



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ต้องอาศัยความรู้ 8 ด้าน คือ ด้านความรู้วิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้การบริหารธุรกิจ ด้านทักษะการบริหารธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และ ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิตประกอบด้วย 4 ด้าน คือ มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต 2) ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะ ภาวะผู้นำต่อความสำเร็จ มีปัจจัยสำคัญ 12 ด้าน คือ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้การบริหารธุรกิจ ด้านทักษะการบริหารธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีทักษะในการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม การมีความรู้มีความเชี่ยวชาญในด้านบัญชีและการวางแผนภาษีอากร การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินได้อย่างถูกต้อง การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ภายในทีมและองค์กร การมีจริยธรรมในวิชาชีพ การมีทักษะการบริหารจัดการ และการเป็นผู้นำที่ดี

คำสำคัญ : ความสามารถทางการบัญชี; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความสำเร็จ.

Abstract

The purpose of this research is, 1) to study the accountability characteristics. change leadership and the achievements of public companies in the manufacturing industry. 2) to the success of public companies in the manufacturing industry and thirdly To study the relationship of transformational leadership to the success of public companies in the manufacturing industry. and 3) To study the approaches for the development of accounting competency characteristics. Accounting Manager's Transformative Leadership Affects the Success of a Public Company in the Manufacturing Industry In this research, a qualitative research tool was used. in-depth interview and online group chats. The results showed that:

1. Accounting competency features change leadership and the success of public companies in the manufacturing industry. is an important factor requiring knowledge in 8 areas: professional knowledge professional skills Ethics information technology knowledge of business administration Business management skills personal attributes and continuous improvement and transformational leadership consists of 4 main factors: 1. Influence with ideology. inspiration intellectual stimulation and taking into account individuality and the success of public companies in the manufacturing industry consists of four factors: the customer perspective; financial perspective internal process perspective and a learning and growth perspective.

2. Relationship characteristics of accounting competence Transformative leadership for the success of public companies in the manufacturing industry. Accounting managers must take into account 12 important factors: 1) Professional knowledge 2) Professional skills 3) Ethics There should be professional ethics. 4) information technology 5) Knowledge of business administration. 6) Business management skills 7) Personal attributes 8) Continuous improvement 9) Having an ideological influence 10) Motivating Be a part that helps drive the organization to grow sustainably 11) Intellectual stimulation 12) Taking into account individuality

3. Guidelines for the development of accounting competency characteristics Accounting Manager's Transformative Leadership Affects the Success of a Public Company in the Manufacturing Industry Have the skills to formulate an appropriate strategic vision Have accounting knowledge and skills with expertise in accounting and tax planning Accurate analysis of financial ratios Create a culture of knowledge sharing within teams and organizations. develop knowledge training skills Study tour in the country and abroad Admission to higher education have professional ethics Promote and develop good leadership skills Planning and Management.

Keywords : Accounting Capability; Transformational Leadership; Success.

บทนำ

เศรษฐกิจโลกมีแนวโน้มชะลอตัวลงมากกว่าที่คาดไว้เดิมจากปัจจัยลบโดยเฉพาะสงครามยูเครนที่ยืดเยื้อและความรุนแรงของมาตรการคว่ำบาตร รวมทั้งการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด -19 ที่เข้มงวดในจีน โดยในต้นปี 2565 ทางการเงินได้กลับมาควบคุมพื้นที่บางส่วนของนครเซี่ยงไฮ้อีกครั้ง ปัจจัยเหล่านี้ซ้ำเติมภาวะชะงักงันของห่วงโซ่อุปทานให้ขยายออกไปกว้างขึ้น กดดันอัตราเงินเฟ้อสูงขึ้นยาวนานกว่าที่ประมาณการไว้ กำลังซื้อที่ลดลงเป็นอุปสรรคต่อการลงทุนใหม่ ส่วนการผลิตถูกจำกัดให้เติบโตให้ต่ำกว่าศักยภาพ ซึ่งจะเพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวแต่เงินเฟ้อกลับสูงขึ้น(Stagflation) การสูงขึ้นของอัตราเงินเฟ้อเป็นผลให้ธนาคารกลางบางประเทศปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยนโยบายก่อนที่เศรษฐกิจจะฟื้นตัวอย่างสมบูรณ์ ซึ่งประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่และประเทศกำลังพัฒนาที่เปราะบางต่อความผันผวนของเงินทุนเคลื่อนย้ายและภาระหนี้ที่เพิ่มขึ้น อาจต้องเผชิญความเสี่ยงทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อการฟื้นตัวของโลกโดยภาพรวม (วิจัยกรุงศรี, 2565)

จากสภาพเศรษฐกิจโลก ส่งผลให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ การเมือง และด้านสังคม อีกทั้งในยุคโลกาภิวัตน์ ที่องค์การต้องเผชิญสภาวะการเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย อย่างไรก็ตาม รูปแบบผู้ประกอบการประเภทบริษัทมหาชน ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต เป็นบริษัทที่สิทธิครอบครองผ่านการถือหุ้น มีการขายหุ้นสู่ตลาดหุ้น หรือการซื้อขายหุ้นสู่ตลาดหุ้นหรือการซื้อขายหลักทรัพย์นอกตลาดหลักทรัพย์ บริษัทมหาชนสามารถจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ได้ เพื่อที่จะทำการซื้อขายหุ้นได้ง่ายขึ้น หรืออาจไม่จดทะเบียนก็ได้ในบางประเทศ ซึ่งจากการที่การทำรายงานทางการเงินของบริษัทที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ ต้องจัดทำการเสนองบการเงินตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน บริษัทมหาชน ซึ่งผู้ทำบัญชีเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรบริษัทมหาชน ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพที่ต้องมีความรู้ความสามารถ (Capabilities) ทางการบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมผลิตนั้นจะต้องใช้ความสามารถทางการบัญชีสูงเนื่องจากเกี่ยวข้องกับวัตถุดิบและปัจจัยต่างๆ จำนวนมากที่จะนำมาผลิตสินค้าจนสำเร็จและสามารถจำหน่ายได้ กลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตในปี 2565 มีทั้งหมด 130 บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2565)

การเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อบริษัทอย่างรุนแรง จึงจะต้องมีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง มีผลโดยตรงในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมองค์การ (Verma, Farooq, & Bashir, 2022) ซึ่งกระบวนการผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) นอกจากนี้มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยเฉพาะพนักงานรุ่นใหม่ (Millennial) มีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน โดยผู้นำมีการจูงใจและสนับสนุน การให้กำลังใจกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลผ่านวัฒนธรรมองค์การ การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำที่องค์การมองหาและจำเป็นอย่างยิ่งท่ามกลางสภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน (Ibrahim, Karollah, Juned, & Yunus, 2022)

คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรู้การบริหารธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ฝ่ายบัญชีเป็นผู้ประเมินความสำเร็จของบริษัทมหาชน ซึ่งจะใช้การปฏิบัติการด้านการจัดการบัญชีร่วมสมัย (Contemporary Management Accounting Practices, CMAP) คือ เครื่องมือและเทคนิคในการหาข้อมูลข่าวสารของบริษัทมหาชนในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานและการจัดการทรัพยากรในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและผู้ถือหุ้น ประกอบไปด้วย ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ การบริหารคุณภาพโดยรวม และการวัดผลเชิงดุลยภาพ (Balanced Scorecard, BSC) ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน คือ 1. มุมมองด้านลูกค้า 2. มุมมองด้านการเงิน 3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน 4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต นอกจากนี้กระบวนการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียก็ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จของบริษัทมหาชน โดยการปฏิบัติการด้านการจัดการบัญชีร่วมสมัยนี้มีผลในเชิงบวกต่อนวัตกรรมและผลงานของบริษัทมหาชน ดังนั้นการปฏิบัติการด้านการจัดการบัญชีร่วมสมัยจึงเป็นสิ่งที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับบริษัทมหาชน (Alhasani, Maelah & Amir, 2022)

บริษัทจดทะเบียนขนาดใหญ่หรือบริษัทมหาชนนั้นมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศทั้งในแง่การสร้างรายได้ การจ้างงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทมหาชนนั้นมีทุนจดทะเบียนจำนวนมาก จากนั้นลงทุนและสถาบันการเงินต่างๆ โดยดำเนินงานภายใต้กฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เพราะบริษัทมหาชนมีผลกระทบต่อประชาชนและนักลงทุนจำนวนมาก โดยเฉพาะในเรื่องของราคาหุ้นที่จะต้องมีความสอดคล้องกับผลประกอบการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของบริษัทมหาชน (de Fontenay & Rauterberg, 2022)

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็น แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิตเนื่องจากองค์กรมีผู้นำเป็นผู้บริหารจัดการ และการบัญชีเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจจึงมีความสนใจด้านคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีนักวิชาการทำการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อภาคธุรกิจบริษัทไว้มากแล้ว แต่ยังไม่มีการศึกษาด้านความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ในการศึกษานี้จะสามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในประเภทอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 15 ท่าน และการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์จำนวน 5 ท่าน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย จำนวน 1 กลุ่ม สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้จัดการฝ่ายบัญชีของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางบัญชี จำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 5 คน

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า

คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชีประกอบไปด้วย 8 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรมีความรู้และความชำนาญในวิชาชีพบัญชีเป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ข้อมูลทางการบัญชีที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต

2. ด้านทักษะวิชาชีพ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีความชำนาญในทักษะวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการสื่อสาร ทำงานเป็นทีม หรือการวางแผน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี

3. ด้านจรรยาบรรณ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีความรู้และความชำนาญในเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี เนื่องจากเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับองค์กรยุคใหม่

5. ด้านความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีความรู้และความชำนาญในการบริหารธุรกิจเป็นอย่างดี เพื่อใช้ในการประกอบตัดสินใจให้สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

6. ด้านทักษะการบริหารธุรกิจ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีทักษะการบริหารธุรกิจที่ดี เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ และวางแผนงานได้อย่างเหมาะสม

7. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ควบคุมอารมณ์ได้ภายใต้ความกดดัน และแสดงความเป็นผู้นำ

8. ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรพร้อมที่จะปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อุดมการณ์แรงกล้าในการส่งมอบคุณวิสัยทัศน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน เพื่อสร้างผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีแก่องค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

3. การกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นทางปัญญาเป็นหนึ่งในสิ่ง que ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรผลักดันให้พนักงานของตนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่องค์กรต้องเผชิญ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความเห็นอกเห็นใจคนในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรมี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้กับพนักงานสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิตประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. มุมมองด้านลูกค้า ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพื่อเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดอยู่ในระดับสูง ลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าและบริการ ลูกค้ามีความภักดีต่อสินค้าและบริการ ลูกค้าใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. มุมมองด้านการเงิน ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรมองถึงการจัดการทางการเงิน ควรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น อัตราส่วนสภาพคล่อง อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ อัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตรากำไรสุทธิ มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ เพราะอัตรากำไรสุทธิที่สูง บริษัทย่อมมีกำไรที่สูงตามไปด้วย

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน ระบบซอฟต์แวร์ทางด้านบัญชีเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ควรพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ทางด้านบัญชี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานบัญชี

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรให้ความสำคัญกับการเติบโตในอนาคตของบริษัท ควรลงทุนในการวิจัย เพราะจะช่วยเพิ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับบริษัท เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งภายในตลาด

2. ความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า

ความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ประกอบไปด้วย 12 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรมีความรู้และความชำนาญในวิชาชีพบัญชีเป็นอย่างดี เพราะจะต้องจัดทำงบการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วนและน่าเชื่อถือ เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป สร้างความเชื่อมั่นให้กับกลุ่มลูกค้ากลุ่มผู้ลงทุน

2. ด้านทักษะวิชาชีพ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีความชำนาญในทักษะวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการสื่อสาร ทำงานเป็นทีม หรือการวางแผน เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แบ่งปันความรู้และประสบการณ์

3. ด้านจรรยาบรรณ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า การเผยแพร่ข้อมูลการเงินที่ถูกต้อง และมีความโปร่งใสของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากลูกค้าและผู้ลงทุน

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีความรู้และความชำนาญในเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี เนื่องจากเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถวางแผนควบคุมงบประมาณของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการวิเคราะห์งบการเงิน เพื่อช่วยในการตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายทางการเงินของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความรู้ด้านการบริหารธุรกิจ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีความรู้และความชำนาญในการบริหารธุรกิจเป็นอย่างดี เพื่อใช้ในการวางแผนอย่างต่อเนื่อง กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6. ด้านทักษะการบริหารธุรกิจ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี จะช่วยให้สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์ที่ดีจะช่วยกำหนดแนวทางการดำเนินงาน และความร่วมมือทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีแนวคิดที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ภายใต้ความกดดัน

8. ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรพร้อมที่จะปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

9. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถถ่ายทอดให้พนักงานได้อย่างถูกต้อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า

10. การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานให้มีแนวคิดและสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับบริษัท

11. การกระตุ้นทางปัญญา การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้จัดการฝ่ายบัญชีเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงาน เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้พนักงานร่วมกันใช้ความคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้พนักงานได้ตระหนักถึงเป้าหมายของบริษัท เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่องค์กรต้องเผชิญ

12. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรเป็นแบบอย่างที่ดี กล่าวชื่นชมพนักงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เป็นแรงผลักดันสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิตความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต มีแนวทางดังนี้

1. ควรมีทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับอุตสาหกรรมการผลิต และสามารถเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ทั่วไปของบริษัทได้

2. ควรสร้างทีมงานที่มีความสามารถและคุณภาพเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและภารกิจทางธุรกิจได้ ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน สร้างทีมงานที่มีความรู้และทักษะทางบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญในด้านบัญชี และการวางแผนภาษีอากร เพื่อให้สามารถตีความและวิเคราะห์ข้อมูลทางบัญชีได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. ควรสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ภายในทีมและองค์กร สร้างช่องทางในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน
4. ควรพัฒนาทักษะการนำเสนอและการสื่อสารที่ดี หมั่นฝึกฝนอบรมหาความรู้ เน้นการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนสามารถสื่อถึงสำคัญของข้อมูลทางบัญชีให้เข้าใจได้ง่าย
5. ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำที่ดีในฝ่ายบัญชี เน้นการพัฒนาทักษะในการสร้างความเชื่อมั่นในทีม การวางแผนและการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร
6. ต้องมีการเสนอข้อมูลการสรุปผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง ให้ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่น มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และจริยธรรม และมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ งานสามารถตรวจสอบได้
7. ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้
8. ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานโดยการแสดงคุณธรรมและคุณค่าอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน ผ่านการให้การสนับสนุนและการขึ้นหน้าที่เหมาะสม
9. ควรมีจริยธรรมในวิชาชีพอย่างสูงเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า ความซื่อสัตย์และความถูกต้องในการดำเนินงานบัญชีจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าว่าบริษัทมีความเป็นธรรมและความถูกต้องในการจัดการทางการเงิน
10. ควรมีความรับผิดชอบในการรายงานทางการเงินให้ถูกต้องและทันเวลา และให้ข้อมูลทางการเงินที่ตรงไปตรงมา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ที่พบว่า

คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องการที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความรู้ใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความรอบรู้การบริหารธุรกิจ ด้านทักษะการบริหารธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยผู้จัดการฝ่ายบัญชีจะต้องมีความรู้ความชำนาญทางด้านบัญชี เพราะงานบัญชีเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลจำนวนมากอาศัยความละเอียดรอบคอบถูกต้องตามหลักมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป นอกจากนั้นความรู้ทางการบัญชียังมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อการคาดการณ์ในอนาคต และช่วยในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลภายในกิจการ ในการตัดสินใจ การวางแผน การอำนวยการ และการควบคุม เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับการตั้งราคาตลอดจนการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันท่วงที และทำให้สามารถวางแผน กระบวนการทำงานและกำหนดวิธีทำงานขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงสามารถอภิปรายได้ว่าคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชีส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต โดยจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าคุณลักษณะความสามารถทางการบัญชีเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ยุติธรรม และความโปร่งใส เป็นสำคัญ หากองค์กรขาดการอบรมส่งเสริมในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลากรในองค์กรอาจนำข้อมูลความลับทางธุรกิจไปใช้ เพื่อประโยชน์ทางการเงินส่วนตนและผู้อื่น ซึ่งเป็นผลเสียโดยตรงต่อผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siman (2022) ที่สรุปว่า

การปฏิบัติทางการบัญชีบริหารหมายถึงการนำเทคนิคทางการบัญชีบริหารมาปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งเรื่ององการวางแผนการอำนวยความสะดวกและการตัดสินใจ และงานวิจัยของ Kolsi & Al-Ahmad (2022) ที่พบว่า การตัดสินใจที่ดีขึ้นโดยผู้จัดการระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นการปรับปรุงคุณภาพของรายงานทางการเงินการเพิ่มประสิทธิภาพของมาตรการทางการเงินในการขยายผลกำไรขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mokas (2022) ที่เสนอว่า นอกจากทักษะทางวิชาชีพบัญชีนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทักษะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีด้วยเช่นโปรแกรมทางบัญชีใหม่ ๆ ระบบสารสนเทศทางบัญชี เป็นต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากการที่ผู้นำสามารถประพฤติตัวเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และไว้วางใจ และพฤติกรรมของผู้นำยังเป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม โดยการสร้างเจตคติที่ดี การคิดในแง่บวก และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรจากการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม และนำพาให้ผู้ร่วมงานใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้นจึงสามารถอธิบายได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต โดยจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fareed & Su (2022) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำมีแหล่งที่มาจากการยอมรับสมาชิกภายในกลุ่มด้วยตนเองหรือมาจากการมอบหมายอย่างเป็นทางการด้วยเหตุนี้องค์การจึงต้องการบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อให้ประสิทธิผลขององค์การบรรลุถึงระดับสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีความผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิมมีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้เกิดความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ซึ่งก็คือการบรรลุถึงวิสัยทัศน์ขององค์การในขณะเดียวกันองค์การก็ต้องการบุคคลที่เป็นผู้บริหารจัดการเพื่อกำหนดแผนงานที่ชัดเจนสร้างโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบการดำเนินงานประจำวัน และงานวิจัยของ Jauhar & Suratman (2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้นซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์การดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิตประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) มุมมองด้านลูกค้า ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าในการใช้บริการในระดับสูงสุด เพื่อสร้างความภักดี และรักษาส่วนแบ่งทางการตลาด เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต 2) มุมมองด้านการเงิน ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรมองถึงการจัดการทางการเงิน การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับธุรกิจ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ผู้ถือหุ้น ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต 3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรให้ความสำคัญกับกระบวนการภายใน ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อลดการเสียเวลาในการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต และ 4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรให้ความสำคัญกับการเติบโตในอนาคตของบริษัท เพื่อเพิ่มขีด

ความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งภายในตลาด เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ที่พบว่า

ความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต เนื่องการที่ธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชีใน 12 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 2) ด้านทักษะทางวิชาชีพ 3) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านความรู้การบริหารธุรกิจ 6) ด้านทักษะการบริหารธุรกิจ 7) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 8) ด้านการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 9) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 10) การสร้างแรงบันดาลใจ 11) การกระตุ้นทางปัญญา 12) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบัญชีจะต้องมีความรู้ความชำนาญทางด้านบัญชี เพราะงานบัญชีเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลจำนวนมากอาศัยความละเอียดรอบคอบถูกต้องตามหลักมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป นอกจากนั้นความรู้ทางการบัญชียังมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อการคาดการณ์ในอนาคต และช่วยในการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลภายในกิจการในการตัดสินใจ การวางแผน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นข้อมูลสำหรับการตั้งราคาตลอดจนการผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และทำให้สามารถวางแผน กระบวนการทำงานและกำหนดวิธีทำงานขึ้นไว้ล่วงหน้าเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงสามารถอภิปรายได้ว่า ความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชีต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต โดยจากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์คุณลักษณะความสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ยุติธรรม และความโปร่งใสเป็นสำคัญ หากองค์กรขาดการอบรมส่งเสริมในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ บุคลากรในองค์กรอาจนำข้อมูลความลับทางธุรกิจไปใช้ เพื่อประโยชน์ทางการเงินส่วนตนและผู้อื่น ซึ่งเป็นผลเสียโดยตรงต่อผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siman (2022) ที่สรุปว่า การปฏิบัติทางการบัญชีบริหารหมายถึงการนำเทคนิคทางการบัญชีบริหารมาปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งเรื่องของการวางแผนการอำนวยความสะดวกและการตัดสินใจ และงานวิจัยของ Kolsi & Al-Ahmad (2022) ที่พบว่า การตัดสินใจที่ดีขึ้นโดยผู้จัดการระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นการปรับปรุงคุณภาพของรายงานทางการเงินการเพิ่มประสิทธิภาพของมาตรการทางการเงินในการขยายผลกำไรขององค์กร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mokas (2022) ที่เสนอว่า นอกจากทักษะทางวิชาชีพบัญชีนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับทักษะทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีด้วยเช่นโปรแกรมทางบัญชีใหม่ ๆ ระบบสารสนเทศทางบัญชีเป็นต้น และ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้จัดการฝ่ายบัญชี ควรมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถถ่ายทอดความรู้ให้พนักงานได้อย่างถูกต้อง ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า ลูกค้าเกิดความประทับใจในสินค้าและบริการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงบันดาลใจเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานให้มีแนวคิดและสนับสนุนงานวิจัยและ

นวัตกรรมใหม่ๆให้กับบริษัท เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต การกระตุ้นทางปัญญา การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้จัดการฝ่ายบัญชีเข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงาน เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้พนักงานร่วมกันใช้ความคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้พนักงานได้ตระหนักถึงเป้าหมายของบริษัท เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนที่องค์กรต้องเผชิญ เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความเห็นอกเห็นใจคนในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้จัดการฝ่ายบัญชีควรมี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้กับพนักงาน สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fareed & Su (2022) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำมีแหล่งที่มาจากการยอมรับสมาชิกภายในกลุ่มด้วยตนเองหรือมาจากการมอบหมายอย่างเป็นทางการด้วยเหตุนี้องค์การจึงต้องการบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อให้ประสิทธิผลขององค์การบรรลุถึงระดับสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิมมีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ซึ่งก็คือการบรรลุถึงวิสัยทัศน์ขององค์การในขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการบุคคลที่เป็นผู้บริหารจัดการเพื่อกำหนดแผนงานที่ชัดเจนสร้างโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพและตรวจสอบการดำเนินงานประจำวัน และงานวิจัยของ Jauhar & Suratman (2022) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้นซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงของซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนให้องค์การดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของธุรกิจบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ที่พบว่า

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะสามารถทางการบัญชีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิตประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวดี ชูเชิด (2565) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กร และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากร ผู้บริหาร หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์การต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้ในยุคที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤษดา พุ่มแก้ว (2560 : 308-309) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการเงินโดยข้อมูลบัญชีบริหารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มอุตสาหกรรมยางพาราในประเทศไทย พบว่าข้อมูลบัญชีบริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการเงิน ประสิทธิภาพทางการเงิน (FE) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากข้อมูลบัญชีบริหาร (MAI) แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารอุตสาหกรรมยางพาราของผู้บริหารหรือผู้ประกอบการแล้วแต่ต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผน ตลอดจนการตัดสินใจในโครงการต่างๆ ได้อย่างกระชับรัดกุมและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ตัวแปรข้อมูลบัญชีบริหาร (MAI) ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากจริยธรรมของนักบัญชีบริหาร (EMA) และการมีส่วนร่วมในงบประมาณของนักบัญชี (ABP) ข้อมูลงานที่เกี่ยวข้อง (JRI) และความเชื่อมั่นตนของนักบัญชี (AC) โดยผ่านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของนักบัญชี

(APD) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีการเงินอุตสาหกรรมยางพาราได้เล็งเห็น ความสำคัญต่อการจัดเตรียมข้อมูลบัญชีบริหารเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้บริหารองค์กรที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการ องค์กร ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นในการจัดเตรียมข้อมูลบัญชีบริหาร ให้บรรลุผลนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรฝ่ายบัญชีได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณขององค์กรเพื่อให้บริหารตอบสนองความต้องการของฝ่ายบริหารพร้อมเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบัญชีที่มีความชัดเจนได้ทันเวลาและ จะทำให้นักบัญชีมีความเข้าใจในความต้องการของฝ่ายบริหาร ซึ่งสามารถจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีความชัดเจน ถูกต้องภายใต้การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานยึดถือ และปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้ง ปลูกจิตสำนึกเพื่อร่วมกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกรายด้วยความเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร พร้อมเสริมสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน
2. ควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นทางปัญญาให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทางความคิด เกิดความฉลาดทางปัญญาด้วยการแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ และตรงจุด ช่วยเพิ่มทักษะและศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความสำเร็จจากภายในองค์กร
3. คุณลักษณะสามารถทางการบัญชี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีนั้นเป็น 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต ดังนั้นแต่ละบริษัทควรจะมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะสามารถทางการบัญชี และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการฝ่ายบัญชีของบริษัทตนเองด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมบริการ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมบริการของประเทศไทย
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของบริษัทมหาชนในอุตสาหกรรมการผลิต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงกลยุทธ์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ควรมีการศึกษาอัตราส่วนของหนี้สินและทุนที่มีต่อความสำเร็จของบริษัทเพิ่มเติม
4. ควรมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

References

- Stock Exchange of Thailand. (2022). *Information on the Stock Exchange of Thailand*. (Online)
Retrieved from <https://www.set.or.th/th/home> on August 3, 2022.
- Research, K., (2022). *Weekly Economic and Financial Conditions*. June 14, 2022. (Online)
Retrieved from <https://www.krungsri.com/th>.

- Chuchet, S., (2022). *Developing Employee Competencies for Effective Job Performance. Alayongkorn Prithats Journal*, 12(1). (January–April).
- Phumkaew, S., (2017). Factors Affecting Financial Performance Based on Managerial Accounting Data of Small and Medium-Sized Enterprises in the Rubber Industry in Thailand. Doctor of Philosophy in Accounting, Graduate School of Accountancy, Sripatum University.
- Alhasani, M. A., Maelah, R., & Amir, A. M. (2022). Contemporary Management Accounting Practices, Innovation and Organizational Performance of Service Organizations in Malaysia. *In International Conference on Business and Technology*. Springer, Cham. pp. 75-91.
- de Fontenay, E., & Rauterberg, G. V. (2022). The New Public/Private Equilibrium and the Regulation of Public Companies. *Columbia Business Law Review*, 2021(3).
- Fareed, M. Z., & Su, Q. (2022). Transformational leadership and project success: A mediating role of public service motivation. *Administration & Society*, 54(4), 690-713.
- Ibrahim, M., Karollah, B., Juned, V., & Yunus, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation and Culture on Millennial Generation Employees Performance of the Manufacturing Industry in the Digital Era. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Jauhar, M. F., & Suratman, A. (2022). Transformational Leadership on Performance: Mediating Role of Flexible Work Arrangements and Work Engagements (Study on the Coffee Shop Industry in Yogyakarta). *Review of Management and Entrepreneurship* 6(1), 35-50.
- Kolsi, M. C., & Al-Ahmad, O. (2022). *the determinants of an accounting information system implementation in the uae: a case study of emirates integrated*. Online, access from www.researchgate.net.
- Mokas, Nicholas P., (2022). "The Technical Skills Valued by Public Accounting Firms". *Honors Theses and Capstones*. 685. Online, access from <https://scholars.unh.edu/honors/685>
- Siman, A. (2022). Quality Initiatives from the Institutional Organization Theory Perspective. *Yokohama Journal of Social Sciences* 26(4), pp. 349-377.
- Verma, K., Farooq, R., & Bashir, S. I. (2022). Moderating Role of Industry Type in the Relationship Between Organizational Learning and Organizational Innovation: Is Transformational Leadership a Missing Link?. *IUP Journal of Knowledge Management* 20(1).



การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชน
และคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม
DEVELOP GUIDELINES FOR DENTAL DEPARTMENT MANAGEMENT OF PRIVATE HOSPITALS
AND DENTAL CLINICS IN BANGKOK AREA FOR USERS OF SOCIAL SECURITY RIGHTS

รัฐธีร์ มีชาติ¹ และสีบพงศ์ สุขสม

Ratthi Meechat¹ and Suebpong Suksom

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

Email: p_ratthee@gmail.com¹

Received 11 June 2023; Revised 30 August 2024; Accepted 2 September 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาผลของนโยบายทันตกรรมต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการแผนกทันตกรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารจัดการแผนกทันตกรรม และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทันตกรรม จำนวน 4 คน ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม จำนวน 10 คน และผู้รับบริการทันตกรรม จำนวน 10 คน และผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 6 คน ทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผน ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานโดยพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ กระบวนการให้บริการจบสิ้น ณ จุดเดียว กำหนดนโยบายบริการที่โดดเด่นมีเอกลักษณ์ 2) ด้านการจัดองค์กร มีบุคลากรให้เพียงพอในแต่ละหน่วยงาน ใช้ระบบสุขภาพแบบบูรณาการ 3) ด้านการสั่งการ มีแพทย์เฉพาะทางประจำ หรือแพทย์ทำงานอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ให้บริการเชิงรุก และเข้าใจผู้รับบริการ 4) ด้านการประสานงาน จัดทำสื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ ในการจัดการและเผยแพร่ความรู้ มีเจ้าหน้าที่คอยแนะนำ 5) ด้านการควบคุม กำหนดกระบวนการในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ผู้รับบริการสามารถประเมินความพึงพอใจได้

คำสำคัญ : นโยบายทันตกรรม; การบริหารจัดการ; โรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม; ผู้ใช้สิทธิประกันสังคม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the effect of dental policy on dental department management changes, 2) to study factors affecting dental department

management, and 3) to develop guidelines for dental department management. Of private hospitals and dental clinics in Bangkok area for users of social security rights. It was a qualitative research. Data were collected by focus groups and interviews. The key informants were 4 government agencies related to dentistry, 10 administrators of private hospitals and dental clinics, and 10 dental service recipients,

The results of the study revealed that 1) Planning Policies should be established to support operations through the development of information technology. The service process ends at one point. Develop unique service policies. 2) Organization. Sufficient personnel in each department. Use of integrated health systems. 3) In terms of command, there are specialists or doctors who work at least 40 hours a week, actively provide services, and understand customers. 4) Coordinate and prepare online and print media, manage and disseminate knowledge, with staff guidance and control. Define performance monitoring and reporting processes. Customers can assess satisfaction.

Keywords: Dental Policy; Management; Private Hospitals and Dental Clinics; Social Security Eligibility Users

บทนำ

นโยบายทันตกรรมโดยแนวความคิดเรื่องการประกันสังคม เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตในกลุ่มของแรงงานที่มีรายได้อยู่ในระบบประกันสังคม และจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเพื่อรับผิดชอบในการเฉลี่ยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ขราภาพ และการว่างงาน เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาล และมีการทดแทนรายได้อย่างต่อเนื่อง (Social Security Office, 2020) ประเทศไทยได้มีนโยบายดำเนินงานส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคของสำนักทันตสาธารณสุข ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ของประเทศด้านสาธารณสุข วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กรมอนามัย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักทันตสาธารณสุขคือ การเป็นองค์กรหลักในงานทันตสาธารณสุขของประเทศเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสุขภาพช่องปากที่ดีทุกช่วงวัยของชีวิตมีกลยุทธ์หลักการดำเนินงานคือเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างความตระหนักเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนพัฒนากระบวนการ กำหนดและบริหารนโยบายสาธารณะ เพื่อการพัฒนาทันตสุขภาพของประเทศ ทั้งนี้ได้แบ่งการพัฒนาเป็นกลุ่มวัย ดูแลตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนถึงวัยสูงอายุ (Department of Health, 2021) สำหรับสิทธิการได้รับบริการทันตกรรมของผู้ประกันตนเป็นสิทธิหนึ่งที่ได้ถูกกำหนดไว้ตามหลักการการประกันสังคมผ่านกองทุนประกันสังคม ซึ่งดูแลโดยสำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงานโดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่องหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน (ฉบับที่ 2) ที่ประกาศให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทันตกรรม คือ การถอนฟัน อุดฟัน และชุดหินน้ำลาย โดยกำหนดสิทธิการได้รับค่าบริการเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 200 บาทต่อครั้ง และไม่เกิน 400 บาทต่อปี ทั้งนี้ผู้ประกันตนต้องสำรองจ่ายเงินล่วงหน้าและเบิกคืนที่สำนักงานประกันสังคมประจำจังหวัดในภายหลังต่อมาในปี พ.ศ. 2547

เพิ่มสิทธิการได้รับค่าบริการเป็นไม่เกิน 250 บาทต่อครั้ง และไม่เกิน 500 บาทต่อปี รวมทั้งเพิ่มการใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานอะคริลิก ในวงเงินไม่เกิน 1,400 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปีนับแต่วันที่ใส่ฟัน และในปี พ.ศ. 2549 ได้มีการปรับระบบการเบิกจ่ายเป็นการเบิกจ่ายรายหัว 65 บาทให้กับสถานพยาบาล แต่ก็ถูกยกเลิกใน 1 ปี ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 เพิ่มการได้รับการผ่าตัดฟันคุดและเพิ่มสิทธิการได้รับค่าบริการเป็นไม่เกิน 300 บาทต่อครั้ง และไม่เกิน 600 บาทต่อปี การใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ฐานอะคริลิก ในวงเงินไม่เกิน 1,500 บาท ภายในระยะเวลา 5 ปี นับแต่วันที่ใส่ฟัน และเพิ่มการใส่ฟันเทียมชนิดถอดได้ทั้งปาก ในวงเงินไม่เกิน 4,400 บาท ภายใน ระยะเวลา 5 ปี เช่นกัน และในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 มีการปรับลักษณะการเบิกจ่ายโดยใช้ได้ไม่เกิน 600 บาทต่อปีโดยไม่มีการกำหนดจำนวนครั้ง ต่อมาในเดือนสิงหาคมปีเดียวกันได้มีการปรับวงเงินเพิ่มเป็นไม่เกิน 900 บาทต่อปี และเพิ่มการเข้าถึงบริการโดยไม่ต้องสำรองจ่ายตามสิทธิหากใช้บริการจากสถานพยาบาลที่ได้ทำข้อตกลงกับสำนักงานประกันสังคมไว้ (Jatiket, P., 2019) ทั้งนี้ยังพบในประเทศไทยที่ผ่านมาแม้จะมีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของรัฐ แต่ยังพบปรากฏการณ์และข่าวการร้องทุกข์ การร้องเรียนหรือฟ้องร้องถึงการได้รับบริการสาธารณสุขที่ไม่เป็นธรรม มีความความเหลื่อมล้ำทั้งในกลุ่มผู้รับและผู้ให้บริการเอง (Maneephiroj, P., & Photiwon, P., 2020) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะหาคำตอบเกี่ยวกับสิทธิในการได้รับสวัสดิการด้านบริการทางทันตกรรมจากสิทธิประกันสังคมในรัฐบาลไทยว่าบริการด้านทันตกรรมของผู้มีสิทธิตามระบบประกันสังคมในปัจจุบันนั้นได้รับผลประโยชน์จากนโยบายภาครัฐเป็นอย่างไร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปสู่การหาแนวทางในการลดผลกระทบที่มีผลต่อการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิก โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาโรงพยาบาลและคลินิกที่เข้าร่วมกับการใช้สิทธิประโยชน์ของประกันสังคมกรณีทันตกรรม เพื่อทำการศึกษานโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิก ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิก เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการให้บริการต่อผู้มารับบริการได้รับสิทธิประโยชน์อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาผลของนโยบายทันตกรรมต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการแผนก ทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้มีสิทธิประกันสังคม
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกิดผลกระทบการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้มีสิทธิประกันสังคม
- 3) เพื่อพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้มีสิทธิประกันสังคม

วิธีการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกละเอียดเที่ยงตรงและเชื่อถือได้และเพื่อความสมบูรณ์ของผลงานวิจัย (Suksom, S., 2020)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยพิจารณาดำเนินการคัดเลือกแบบเจาะจง บุคคล (purposeful sampling) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทันตกรรม จำนวน 4 คน และกลุ่มที่ 2 สถานที่ให้บริการทันตกรรม จำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้มาใช้สิทธิประกันสังคมเพื่อมารับบริการทางด้านทันตกรรม จำนวน 10 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน ดังนี้ กลุ่มที่ 1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทันตกรรม เป็นกลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทันตกรรม และนโยบายทันตกรรม มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้แก่ 1) กระทรวงสาธารณสุข ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นักวิชาการกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1 คน 2) ทันตแพทยสภา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ คณะกรรมการทันตแพทยสภา จำนวน 1 คน 3) สำนักทันตสาธารณสุข ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ นักวิชาการสำนักทันตสาธารณสุข จำนวน 1 คน 4) กองทันตสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ นักวิชาการกองทันตสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 โรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม 1) โรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการผู้ใช้สิทธิประกันสังคมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 แห่ง (Social Security Office, 2022) โดยมีการตอบรับเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และชื่อโรงพยาบาล 2) คลินิกทันตกรรมที่ให้บริการผู้ใช้สิทธิประกันสังคมในกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 แห่ง (Social Security Office, 2022) โดยมีการตอบรับเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และชื่อคลินิก กลุ่มที่ 3 ผู้รับบริการทันตกรรม คือ ผู้มาใช้สิทธิประกันสังคมเพื่อมารับบริการทางด้านทันตกรรมโดยเลือกผู้ที่มาใช้บริการในโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมจากโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม 10 แห่ง ในกลุ่มที่ 2 เป็นตัวแทนที่ละ 1 ท่าน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 ท่าน

2.2 การสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาจากโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 28 แห่ง และคลินิกทันตกรรม จำนวน 20 แห่ง ที่ให้บริการผู้ใช้สิทธิประกันสังคมในกรุงเทพมหานคร (Social Security Office, 2022) โดยมีการตอบรับเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 6 ท่าน ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ชื่อโรงพยาบาลและคลินิกทันตกรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth Interview) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านทันตกรรม ปัจจัยการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการดำเนินงานและการให้บริการของนโยบายทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยเชิงเอกสารและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต 2) ร่างแบบสัมภาษณ์ สร้างหัวข้อคำถามที่มีประเด็นสอดคล้องกับนโยบายทันตกรรมต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3) เสนออาจารย์ประเมินความสอดคล้องข้อคำถามกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ เพื่อแนะนำและปรับแก้ข้อคำถามให้ถูกต้องชัดเจน และเหมาะสม ทั้งทางด้านเนื้อหาและด้านการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจความสอดคล้องข้อคำถามกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์ (IOC) 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ศึกษาเตรียมการสนทนากลุ่มจากข้อมูลที่ได้จากการ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ และการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้าน ทันตกรรม ปัจจัยบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และดำเนินการตามขั้นตอนและหลักการเตรียมการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์และประเด็นคำถามที่สำคัญ ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมสนทนา มโนทัศน์คำถามและประเด็นเพื่อการซักถามต่อการจัดการสนทนากลุ่ม แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และตีความจากการสนทนากลุ่ม เป็นความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นการหาแนวทางการบริหารจัดการด้านทันตกรรม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth Interview) นั้น ทางผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับทันตกรรม กระทรวงสาธารณสุข สำนักทันตสาธารณสุข กองทันตสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลจากสถานที่ให้บริการทันตกรรม คือ โรงพยาบาลเอกชน คลินิกทันตกรรม จำนวน 10 และผู้มาใช้บริการ จำนวน 10 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 24 คน เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึกนั้น ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการ บันทึกข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกข้อมูลและการบันทึกเสียงของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยการขออนุญาตก่อนทำการบันทึกเสียงหากได้รับอนุญาต เพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลังได้

4.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 6 คน (Euawong, K., 2019) โดยมีรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มดังนี้ 1) การเตรียมการจัดสนทนากลุ่มที่สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ดำเนินการสนทนากลุ่มในประเด็นที่กำหนด 3) บันทึกรายละเอียดที่สำคัญ โดยการจดบันทึก การบันทึกเสียง และการสังเกตลักษณะพฤติกรรมของผู้ร่วมการสนทนากลุ่ม 4) จัดทำสรุปการสนทนากลุ่ม ในรายละเอียดที่สำคัญโดยเฉพาะลักษณะข้อมูลที่เกิดขึ้นซ้ำจากบทสนทนา และแนวคิดที่สอดคล้องหรือแตกต่างระหว่างการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อสรุปประเด็นเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการบันทึกข้อมูล และการบันทึกเสียง แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เทปบทสนทนา เนื้อความจากเอกสาร มาดำเนินการจัดแบ่งประเภทของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบกับข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่น เพื่อความสอดคล้องและความถูกต้อง และนำมาสรุปและวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น โดยการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อสามารถหาแก่นสาระ (Theme) ของวิธีการและแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลและคลินิกในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการถอดเทป (Transcribe) เพื่อทำการสังเคราะห์และแยกแยะความหมายออกมาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยพิจารณาสิ่ง

ที่เหมือนและแตกต่างกันของข้อมูล (Clarke, V., & Braun, V., 2021) เพื่อจัดระบบข้อมูลและลดทอนข้อมูลที่ไม่จำเป็นออก (Data reduction) จากนั้นผู้วิจัยจะทำการตีความ (Interpret) โดยพยายามตีความหมายออกมาจากข้อมูลที่มีอยู่และหาความเชื่อมโยงของข้อมูลที่ปรากฏ (Mezmir, E. A., 2020) จากกระบวนการตีความผู้วิจัยสามารถสร้างข้อสรุปจากปรากฏการณ์ที่มองเห็น แล้วหาข้อสรุปที่เชื่อมโยงหรือมีความสัมพันธ์กันกับข้อสรุปย่อยอื่นๆ

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ผู้ใช้สิทธิประกันสังคม

1. ปัจจัยด้านการวางแผนสิทธิประกันสังคม มีแนวทางในการดำเนินงานใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้องค์กรได้ทราบถึงระบบการวางแผนตามระบบสิทธิประกันสังคมว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้กระทำ ที่เป็นแนวการปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถเตรียมรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ป้องกันการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. ปัจจัยด้านการจัดองค์การ เป็นการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงทันตแพทย์ ให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์องค์การ เข้าใจถึงภาระงานและมีการแบ่งงานมีสายการบังคับบัญชา แบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบ และการกระจายอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. ปัจจัยด้านการสั่งการ เป็นการใช้ทักษะในการบริหารของผู้บริหาร ในการติดต่อประสานงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม บางครั้งต้องต้องปฏิบัติตามคำสั่งทันที หรือเป็นการสั่งการฉุกเฉิน เร่งด่วน ผู้บังคับบัญชาต้องควบคุมการปฏิบัติงานนั้นด้วย และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ แจ้งให้ทราบว่าให้ใครทำ ทำอะไร ทำที่ไหน ทำอย่างไร และทำเมื่อใด

4. ปัจจัยด้านการประสานงาน เป็นลักษณะของเครือข่ายการบริการสาธารณสุขที่ต้องอาศัยและประสานงานให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริการสุขภาพของประชาชนผู้มาใช้บริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะการประสานงานกับระบบประกันสังคมที่ให้สิทธิในการรักษาพยาบาลต่อผู้ประกันตน อาศัยการดำเนินการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกันมีการร่วมกันคิด วิธีการ เทคนิค

5. ปัจจัยด้านการควบคุม เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรให้มีขั้นตอน กระบวนการ จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลและมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่สอบทานและให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน การติดตามผลการสอดส่องดูแลกิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งองค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมในการดำเนินการจะประสบความสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมให้หน่วยงาน บุคลากร การประสานงาน สามารถดำเนินการให้เสร็จตามที่วางแผนไว้ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ขององค์กร

สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ผู้ใช้สิทธิประกันสังคม

1) การวางแผน ควรดำเนินการจัดทำคู่สัญญาหลักกับสำนักงานประกันสังคม ซึ่งดำเนินการจัดตั้งโรงพยาบาล และปฏิบัติภายใต้หลักเกณฑ์เงื่อนไขและคุณภาพมาตรฐานตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด เพื่อจะได้เป็นสถานพยาบาลที่ได้ให้บริการและรับสิทธิตามระบบประกันสังคม เพื่อให้ผู้ประกันตนได้เข้ามาใช้สิทธิมากขึ้นในจำนวนเงินที่ไม่เกิน 900 บาท ซึ่งต้องมีการปรับขึ้นในอนาคตด้วย มีการทำงานโดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้บริหารมากขึ้นทั้งในส่วนของเวชระเบียนผู้ป่วยลงระบบฐานข้อมูล เพื่อให้สามารถตรวจสอบการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามระบบ ควรพัฒนากระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ด้าน

สิ่งอำนวยความสะดวกการให้บริการ ด้านการรักษาและฟื้นฟู เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ควรวางแผนกำหนดแนวทางรูปแบบการรักษาพยาบาลทันตกรรมที่สอดคล้องกับระบบประกันสังคม และกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาล

2) การจัดโครงสร้างองค์กร โดยมีแนวทางในการพิจารณาให้สำนักงานประกันสังคมร่วมบริหารกับสถานพยาบาล เป็นแนวทางการดำเนินการให้มีโรงพยาบาลประกันสังคมที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานประกันสังคมเพื่อเป็นสถานพยาบาลที่ได้รับสิทธิตามระบบประกันสังคม และเพื่อให้ได้รับการอุดหนุนเงินก่อสร้างอาคารและซื้ออุปกรณ์การแพทย์ให้กับสถานพยาบาล ควรดำเนินการตามมาตรฐานด้านบุคลากรคือมีเจ้าหน้าที่เพียงพอและเหมาะสมทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ที่ได้รับการรับรองจากองค์กรที่ควบคุมวิชาชีพนั้นๆ

3) การส่งการ ต้องมีแพทย์เฉพาะทางประจำทำงานตามเวลาที่ทางคลินิกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม และควรให้มีแพทย์เฉพาะทางทำงานเป็นเวลอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือจัดให้มีแพทย์ให้บริการตามความเหมาะสม โดยให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการการแพทย์ ควรให้ข้อมูลข่าวสาร และสิทธิประกันสังคมต่อผู้มาใช้บริการให้ได้รับทราบข้อมูลในสิทธิการรักษาทันตกรรมเพื่อทั้งประชาชนและองค์กรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามระบบประกันสังคมอย่างแท้จริง สร้างการรับรู้ถึงคุณภาพการบริการทางด้านลักษณะทางกายภาพ

4) การประสานงาน สถานพยาบาลควรจัดส่งข้อมูลการให้บริการทางการแพทย์ทางอิเล็กทรอนิกส์ตามที่สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดไว้ตามระเบียบ ควรมีการรายงานงบแสดงฐานะทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งข้อมูลรายได้และค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาลให้สำนักงานประกันสังคมได้อนุมัติสิทธิประโยชน์ให้กับสถานพยาบาลในกรณีที่มีผู้ประกันตนมาใช้บริการ เผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อการประสานงานองค์กรภายในและภายนอก มีเจ้าหน้าที่คอยแนะนำให้คำปรึกษาขั้นตอนต่างๆ ควรมีป้ายอธิบายการใช้บริการตามจุดต่างๆ หรืออาจจะมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือในหลายๆ จุด เพื่อให้การบริการของสถานพยาบาลดำเนินการให้บริการด้วยคุณภาพ การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้คุณภาพบริการแก่ผู้เข้ามาใช้บริการในสถานพยาบาล

5) การควบคุม มีสถานที่ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการบริการทางการแพทย์ มีสถานที่อำนวยความสะดวกและส่งเสริมความปลอดภัยในการบริการผู้ป่วย เช่น ที่จอดรถ ทางลำเลียงผู้ป่วยไปสู่จุดบริการและห้องพัก ช่องทางหนีไฟสำหรับผู้ป่วย เป็นต้น มีการกำหนดกระบวนการในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ทั้งระดับเป้าประสงค์ ผลผลิต กิจกรรมหลัก โครงการในการดำเนินการเพื่อให้การประเมินผลตามแผนให้เกิดประสิทธิผล พัฒนาระบบในการกำกับติดตามและรายงานผล

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิก ทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการวางแผนสิทธิประกันสังคมเป็นการดำเนินงานในการบริการทางทันตกรรมตามสิทธิประกันสังคม ดำเนินการวางแผนโดยนำผลการประเมินโครงการมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ ให้การบริหารจัดการขององค์กรมีแนวทางในการดำเนินงานใหม่ที่ดีขึ้น ทำให้องค์กรได้ทราบถึงระบบการวางแผนตามระบบสิทธิประกันสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Tri, N. M., Anh, T. T., & Hoa, L. T. (2019) ที่กล่าวว่า การวางแผนทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และทรัพยากรการวางแผนจะช่วยให้เกิดการประสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จของเป้าหมาย 2) ปัจจัย

ด้านการจัดการคือการเป็นการบริหารจัดการระเบียบกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ องค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Tri, Anh & Hoa (2022) ที่กล่าวว่าเป็นการจัดการกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยโครงสร้างองค์กรที่ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานพยาบาล เข้าใจถึงภาระงานและมีการแบ่งงานมีสายการบังคับบัญชา แบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบ และการกระจายอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านการสั่งการ เป็นการใช้ทักษะในการบริหารของผู้บริหาร ในการติดต่อประสานงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม การสั่งการต้องวางคนตามความเหมาะสมกับงาน โดยดูทั้งด้านความถนัด ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น ให้เต็มอัตราเหมาะสมกับงานที่ได้จัดแบ่งไว้ (Arora, L., & Ikbal, F.) 4) ปัจจัยด้านการประสานงาน จะต้องมีการประสานงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร การให้ข้อมูลข่าวสาร ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร และเป็นลักษณะของเครือข่ายการบริการสาธารณสุขที่ต้องอาศัยและประสานงานให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริการสุขภาพของประชาชนผู้มาใช้บริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะการประสานงานกับระบบประกันสังคมที่ให้สิทธิในการรักษาพยาบาลต่อผู้ประกันตน อาศัยการดำเนินการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจหรือการตกลงร่วมกันมีการร่วมกันคิด วิธีการ เทคนิค มาสนับสนุนงานร่วมกันให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ da Silva Garcia, B. (2020), Arora, L., & Ikbal, F. (2023) ที่กล่าวว่า การประสานงานหรือการสื่อสารเป็นนโยบายขององค์กรช่วยสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในองค์กรช่วยเสริมสร้างกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานช่วยลดอันตรายที่จะเกิดจากการทำงานให้น้อยลง ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นหมู่คณะ และเพิ่มผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ปัจจัยด้านการควบคุม เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแลฝ่ายบริหารและบุคลากรให้มีขั้นตอน กระบวนการ จัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลและมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่สอบทานและให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน เป็นการติดตามผลการสอดคล้องดูแลกิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการ ขั้นตอน หรือกลไกซึ่งองค์กรกำหนดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Verboncu, I. (2019) ที่กล่าวว่า การควบคุมคือ ความพยายามในการติดตามป้องกัน โดยวิธีการที่หลากหลาย กำหนดวิธีการที่เหมาะสม เป็นการเสนอให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งองค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมในการดำเนินการจะประสบความสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมให้หน่วยงาน บุคลากร การประสานงาน สามารถดำเนินให้เสร็จตามที่วางแผนไว้ ภายในเวลา และค่าใช้จ่ายที่กำหนด ให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ขององค์กร

ในส่วนของแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1) ด้านการวางแผน ต้องปฏิบัติภายใต้หลักเกณฑ์เงื่อนไขและคุณภาพมาตรฐานตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนด กำหนดนโยบายสนับสนุนการดำเนินงาน มีการวางแผนพัฒนามาตรฐานการให้บริการการรักษาพยาบาลด้านทันตกรรมตามหลักเกณฑ์ของระบบประกันสังคม และการวางแผนกระบวนการทำงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการให้บริการผู้ประกันตน มีวางแผนการปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพแวดล้อมที่มีความไม่สามารถควบคุมได้ ต้องมีการปรับตัวตามสิ่งแวดลอมที่เกิดขึ้น (Arora, L., & Ikbal, F., 2023, Yeng, T., O'Sullivan, A. J., & Shulruf, B., 2019) ซึ่งการพัฒนาและกลไกที่เอื้อต่อการจัดบริการ การพัฒนาการจัดบริการทางการแพทย์ของกองทุนประกันสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ มีระบบการบริการใหม่แบบ one stop service ผู้รับบริการไม่ต้องเสียเวลาในการรักษาแบบหลายขั้นตอน เกิดการบริการที่รวดเร็ว ประหยัดเวลา โดยอาจมีการกำหนดนโยบายบริการที่โดดเด่นมีเอกลักษณ์การให้บริการที่รวดเร็ว วางแผนการพัฒนาองค์กรให้ได้รับรองมาตรฐานระดับประเทศและระดับโลกในด้านการบริหารคุณภาพมาตรฐาน และต้อง

รักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (Verboncu, I., 2019) 2) ด้านการจัดองค์การ มีเจ้าหน้าที่เพียงพอเหมาะสมทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ที่ได้รับการรับรองจากองค์กรที่ควบคุมวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งทำให้สถานพยาบาลมีแพทย์และบุคลากรที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามระบบ สามารถการออกแบบหน่วยงานจะออกแบบจากหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดแล้วค่อยๆ ไปหน่วยงานเล็กๆ จะช่วยให้การบริหารการจัดการมีประสิทธิภาพได้ (Tri, N. M., Anh, T. T., & Hoa, L. T., 2022) โดยการกระจายความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ต่างๆ ให้มีการทำงานอย่างครอบคลุมโดยอาจมีการจัดบริการตามแบบการจัดการระบบสุขภาพแบบบูรณาการ ครบวงจร และจัดสัดส่วนบุคลากรในระดับที่เหมาะสม ผู้รับบริการได้รับการรักษาตามความเหมาะสมของอาการ ซึ่งอาจมีการเพิ่มจำนวนห้องพักรักษาผู้ป่วยและจำนวนเตียง เพิ่มจำนวนห้องตรวจของแผนกทันตกรรม เพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณผู้ใช้บริการ ซึ่งทำให้สถานพยาบาลมีความเป็นมาตรฐานมากขึ้น และมีบุคลากรที่เหมาะสมต่อผู้มารับบริการ เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการในด้านการรักษามากขึ้น เพื่อให้การทำงานครอบคลุมและมุ่งไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ (Tri, N. M., Anh, T. T., & Hoa, L. T., 2022) 3) ด้านการสั่งการ ต้องมีแพทย์เฉพาะทางประจำทำงานเต็มเวลา ให้มีแพทย์เฉพาะทางทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ควรจัดให้มีแพทย์ให้บริการตามความเหมาะสม ซึ่งอาจมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ตรวจคัดกรองสุขภาพช่องปากของประชาชน ติดตามและเยี่ยมผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง บริการให้การปรึกษาสุขภาพฟัน มีการทำทันตกรรมแบบครบวงจรที่สมบูรณ์สำหรับการให้บริการทันตกรรมที่ได้คุณภาพและเป็นมาตรฐาน สามารถการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับงาน (Tri, Anh & Hoa, 2022, Yeng, O'Sullivan & Shulruf, 2020) นอกจากนี้บุคลากรหรือแพทย์ต้องมีความเข้าใจผู้รับบริการ โดยให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการอย่าง จริงใจและเป็นกันเองในการตรวจรักษา ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้สามารถสั่งการให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบ และบรรลุตามแผนที่วางไว้ (Yeng, T., O'Sullivan, A. J., & Shulruf, B., 2019) 4) ด้านการประสานงาน สถานพยาบาลควรจัดส่งข้อมูลการให้บริการทางการแพทย์ทางอิเล็กทรอนิกส์ตามที่สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดไว้ตามระเบียบ มีการประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้ผู้ประกันตนใช้สิทธิในการดูแลรักษาสุขภาพฟัน ซึ่งทำให้สถานพยาบาลได้รับการอนุมัติสิทธิประโยชน์ที่รวดเร็วและนำมาใช้ในการพัฒนาการให้บริการทันตกรรมต่อไป โดยจัดทำสื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิประโยชน์ของประกันสังคม ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเกี่ยวกับการให้บริการทางทันตกรรมที่เป็นจริง ทำให้ผู้รับบริการเกิดการรับรู้ เข้าถึงข้อมูลกิจกรรมโครงการของสถานพยาบาล และใช้สิทธิตามระบบประกันสังคมมากขึ้น การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดความเข้าใจของประชาชนมากยิ่งขึ้น (Prawira W, R., Maulida, H., & Achmad, W., 2021) อาจมีการจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยแนะนำให้คำปรึกษาขั้นตอนต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้รับบริการเกิดความสะดวก และเกิดความรวดเร็วในการรักษา และผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้อาจมีช่องทางที่สามารถติดต่อประสานงาน สอบถามข้อมูล หรือแจ้งเรื่องราวร้องเรียนปัญหาต่างๆ เพิ่มช่องทางการตอบคำถามผ่านสื่อออนไลน์ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญตอบคำถาม มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกันตนได้รับทราบสิทธิประโยชน์การทำทันตกรรม ซึ่งทำให้ผู้ประกันตนสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลได้ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ และสามารถบอกต่อเรื่องการให้บริการทันตกรรมของระบบประกันสังคมให้มีผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น Timmerman, A., & Parashos, P. (2020) 5) ด้านการควบคุม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของประกันสังคม มีสถานที่ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการบริการทางการแพทย์ มีสถานที่อำนวยความสะดวกและส่งเสริมความปลอดภัยในการบริการผู้ป่วย มีการกำหนดกระบวนการในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ทั้งระดับเป้าประสงค์ ผลผลิต กิจกรรมหลักโครงการ พัฒนาระบบในการกำกับติดตามและรายงานผล การดำเนินงานของยุทธศาสตร์ที่

ชัดเจนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสถานพยาบาลไปสู่การปฏิบัติ Prawira W, R., Maulida, H., & Achmad, W. (2021)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แสดงแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคม

สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคมนั้น ต้องทำการวางแผนที่มีการกำหนดนโยบายโดยใช้กระบวนการทางสารสนเทศเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีการกำหนดระบบ One Stop Service หรือการบริการ ณ จุดเดียวให้ผู้เข้ารับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว มีการกำหนดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในการให้บริการเพื่อให้คนไข้ได้ตัดสินใจเข้าใช้บริการ ทางด้านการจัดองค์กรต้องมีเพิ่มจำนวนแพทย์ที่เพียงพอ มีการปรับใช้ระบบสุขภาพบูรณาการที่คอยตอบโจทย์ความต้องการทางการแพทย์ของผู้เข้ารับบริการ เพิ่มห้องฟอก ห้องตรวจให้เพียงพอต่อคนไข้ ด้านการส่งเสริมต้องมีทีมแพทย์ทำงานประจำ หรือทำงานอย่างน้อย 48 ชั่วโมง มีการออกหน่วยคัดกรองทางทันตกรรมเพื่อวินิจฉัยอาการก่อนเข้ารับการรักษาจริง แพทย์ต้องมีความเข้าใจผู้รับบริการในความต้องการของคนไข้ การประสานงานต้องมีการส่งข้อมูลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการให้คำปรึกษาคนไข้ผ่านออนไลน์ ผู้เข้ารับบริการสามารถแจ้งปัญหาผ่านออนไลน์ได้ และในส่วนของการควบคุมนั้นต้องมีการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน ผู้เข้ารับบริการสามารถประเมินผลการทำงานของผู้ให้บริการได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นโยบายรัฐบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงกำหนดนโยบายเพื่อช่วยเหลือโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายของภาครัฐ ในเรื่องพิจารณาปรับปรุงค่ารักษาทางทันตกรรมให้เหมาะสมขึ้น และส่งเสริมให้เกิดการรับรู้สิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน โดยสามารถ

ทำการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ให้ผู้เข้ารับบริการเข้าใจและทราบถึงสิทธิประโยชน์ในการรับบริการทันตกรรมอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรมสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสถานพยาบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสำหรับผู้ใช้สิทธิประกันสังคมเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการวางแผนพัฒนาระบบการให้บริการและการทำงานที่นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในบริหารและบริการที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและให้บริการผู้ประกันตน นำเวชระเบียนผู้ป่วยลงระบบฐานข้อมูล พัฒนาระบบในการรพบแพทย์เพื่อเข้ารับการตรวจรักษาที่มีความเหมาะสม มีการให้บริการแบบ one stop service ที่จัดทำลำดับขั้นตอนในการพบแพทย์โดยใช้ลำดับคิวชั้นระบบหน้าจอมอนิเตอร์ รวมทั้งมีการเพิ่มเรื่องของการวินิจฉัยที่ทำการรักษาที่รวดเร็ว เป็นต้น ทั้งนี้การวางแผนการพัฒนาขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรและกระบวนการของแต่ละองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในประเด็นความต้องการของผู้ประกันตนที่มารับบริการทางทันตกรรมเพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึกถึงความต้องการอย่างแท้จริงในการนำมากำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม ที่เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกันตน
2. ควรศึกษาเชิงปริมาณถึงปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่แท้จริงที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแผนกทันตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนและคลินิกทันตกรรม

References

- Department of Health. (2021). Vision and Strategy of the Department of Health. Retrieved March 1, 2022, from <https://dental.anamai.moph.go.th/th/vision-mission>.
- Uawong, K., (2019). Focus Group Discussion: An Effective Qualitative Data Collection Technique. STOU Education Journal, 12(1), 17–30.
- Jatiket, P., (2019). Experiences and Opinions of Thai Dentists on Providing Dental Services to Insured Persons. Dental Journal, 40(1), 67–80.
- Maneephiroj, P., & Photiwon, P., (2020). Rights to Receive Public Health Welfare in Thailand. Health System Research and Development Journal, 13(1), 300–309.
- Suksom, S., (2020). Policy on Developing the Special Economic Zone in Chiang Rai Province. North Bangkok University Academic Journal, 9(2), 166–175.
- Social Security Office. (2020). Administration. Retrieved May 9, 2022, from <https://bit.ly/3LLTcX1>.
- Social Security Office. (2022). List of Social Security Hospitals 2023. Retrieved January 15, 2022, from <https://healthserv.net/12586>.
- Arora, L., & Ikbal, F. (2023). Experiences of implementing hospital management information system (HMIS) at a tertiary care hospital, India. Vilakshan-XIMB Journal of Management, 20(1), 59-81.

- Clarke, V., & Braun, V. (2021). Thematic analysis: a practical guide. *Thematic Analysis*, 1-100.
- da Silva Garcia, B. (2020). An application of business process management in a dental clinic. *Gepros: Gestão da Produção, Operações e Sistemas*, 15(3), 102.
- Falahchai, M., Babae Hemmati, Y., & Hasanzade, M. (2020). Dental care management during the COVID-19 outbreak. *Special Care in Dentistry*, 40(6), 539-548.
- Krut, A. G., Tolstanov, O. K., & Horachuk, V. V. (2022). Resource support of certified quality management systems of dental care. *Modern medical technology*, (1 (52)), 62-70.
- Mezmir, E. A. (2020). Qualitative data analysis: An overview of data reduction, data display, and interpretation. *Research on humanities and social sciences*, 10(21), 15-27.
- Prawira W, R., Maulida, H., & Achmad, W. (2021). Narrating the Implementation of Social Welfare Community Program. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 228-235.
- Pulcini, C., Binda, F., Lamkang, A. S., Trett, A., Charani, E., Goff, D. A., ... & Laxminarayan, R. (2019). Developing core elements and checklist items for global hospital antimicrobial stewardship programmes: a consensus approach. *Clinical Microbiology and Infection*, 25(1), 20-25.
- Reddy, L. V., Bhattacharjee, R., Misch, E., Sokoya, M., & Ducic, Y. (2019). Dental injuries and management. *Facial plastic surgery*, 35(06), 607-613.
- Timmerman, A., & Parashos, P. (2020). Management of dental pain in primary care. *Australian Prescriber*, 43(2), 39.
- Tri, N. M., Anh, T. T., & Hoa, L. T. (2022). Development of the Social Security in Vietnam: Reality and Solutions. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 108.
- Verboncu, I. (2019). The managers and the management processes. *Journal of Research on Trade, Management and Economic Development*, 12(2), 18-30.
- Wijaya, D., Girsang, E., Ramadhani, S. L., Nasution, S. W., & Karo, U. K. (2022). Influence Of Organizing Functions, Direction Functions And Planning Functions On Nurse Performance At Hospital Royal Prima Medan. *International Journal of Health and Pharmaceutical (IJHP)*, 2(1), 1-8.
- Yeng, T., O'Sullivan, A. J., & Shulruf, B. (2019). Appropriate management of traumatic dental injuries at the hospital emergency department provides a positive impact on patient outcomes: exemplar case study. *AMJ*, 12, 255-62.



การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

PROBLEM-BASED LEARNING IN NATURAL DISASTERS TOPIC FOR DEVELOPING COLLABORATIVE
PROBLEM SOLVING COMPETENCY OF 6th GRADE STUDENTS

พรทิพย์ นวลใจบุตร¹ และ ธิติยา บงกชเพชร

Pornthip Nualjaibut and Thitiya Bongkotphet

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Faculty of Education, Naresuan University

Email: Pornthipn64@nu.ac.th¹

Received 23 April 2023; Revised 30 August 2024; Accepted 2 September 2024.



บทคัดย่อ

สมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือเป็นสมรรถนะที่สำคัญในทักษะศตวรรษที่ 21 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติและพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียน ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 23 คน ใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานแบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้ ใบกิจกรรม และแบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและการตีความจากคำตอบของนักเรียน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียน คือ สถานการณ์ปัญหาที่ใช้ควรเป็นสถานการณ์ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นจริงและใกล้ตัวนักเรียน ครูควรกระตุ้นให้นักเรียนมีการวางแผนการดำเนินงาน ลงมือปฏิบัติโดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและนำความรู้มาอภิปรายภายในกลุ่มร่วมกันประเมินบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มเพื่อติดตามการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และนักเรียนส่วนใหญ่มีการพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมืออยู่ในระดับสูงขึ้นตามลำดับแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีสมรรถนะการเลือกวิธีดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาในระดับสูงมากที่สุด ร้อยละ 66.30 รองลงมาคือสมรรถนะการสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน ร้อยละ 63.59 และสมรรถนะการสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่มร้อยละ 56.52 น้อยที่สุด

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน; สมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ; ภัยธรรมชาติ

ABSTRACT

Collaborative Problem Solving Competency is an important 21st century skill. The purpose of this research was to study the effective ways of using problem-based learning on Natural Disasters and Collaborative Problem Solving Competencies (CPS). The participants were 23 6th-grade students. The research methodology used was classroom action research.

The research instruments included the problem-based learning lesson plan, learning management reflection forms, activity sheets, and collaborative problem-solving competency tests. The data were analyzed using content analysis and interpretation of student responses. Descriptive statistics including means and percentages were used.

The study found that the guidelines for developing students' collaborative problem-solving skills are natural disaster situations should be based on real-life natural disaster situations that are familiar to students. Encourage students to plan, implement, and study on their own, as well as discuss their knowledge within the group. Evaluate the roles of group members, and continuously work together. And most students develop their collaborative problem solving competency at higher levels according to the lesson plan. The highest competency is the ability to taking appropriate action to solve the problem at the highest level, which is 66.30%. The second highest competency is the ability to establish and maintain shared understanding, which is also 63.59%. The lowest competency is the ability to establish and maintain group order, which is 56.52%.

Keywords: Problem-Based Learning, Collaborative Problem Solving Competency, Natural Disasters

บทนำ

สมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ เป็นสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการศึกษาและการทำงานโลกปัจจุบัน เนื่องจากการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นไม่สามารถทำด้วยบุคคลเพียงบุคคลเดียวได้ การแก้ปัญหด้วยบุคคลเดียว อาจแก้ปัญหาได้ไม่ชัดเจนในทันที การแก้ปัญหโดยมีการทำงานเป็นกลุ่มนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหาร่วมกันมีความได้เปรียบกว่าการแก้ปัญหาด้วยตนเองเพียงลำพังเพราะช่วยให้มีการแบ่งงานที่มีประสิทธิภาพ การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งความรู้ มุมมอง และประสบการณ์ที่หลากหลาย เพิ่มความคิดสร้างสรรค์และคุณภาพของการแก้ปัญหาโดยการระดมความคิดของสมาชิกในกลุ่ม (OECD, 2013) การทำงานร่วมกับผู้อื่นทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งกันและกัน นำไปสู่การคิดริเริ่มและวิธีแก้ปัญหาที่ดีกว่าเดิม นอกจากนี้การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นหนึ่งในทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยให้ความหมายว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เคารพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน ใช้ความยืดหยุ่นและช่วยเหลืออย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Partnership for 21st Century Skills, 2019)

สมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือมีการประเมินครั้งแรกในปี 2015 โดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ในการประเมินผลนานาชาติ (PISA) เพื่อวัดความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ ในสถานการณ์ที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ประเทศไทยเข้าร่วมการประเมินสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ ใน พ.ศ. 2558 เป็นการประเมินนักเรียนเยาวชนอายุ 15 ปี ผ่านการทำข้อสอบด้วยคอมพิวเตอร์ โดยให้สถานการณ์ในชีวิตจริงที่นักเรียนต้องร่วมกันแก้ปัญหา มีการทำงานเป็นกลุ่ม นักเรียนต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมายและเงื่อนไขของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ระบุบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อน แล้วการสื่อสาร แบ่งปันข้อมูล และร่วมกันแก้ปัญหากับเพื่อนในกลุ่มให้สำเร็จ ผลการประเมิน พบว่า สมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD ที่กำหนดคือ 500 คะแนน การแก้ปัญหของนักเรียนไทยอยู่ในระดับ

1 ที่มีความยากไม่มาก มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมในระดับจำกัด ส่วนใหญ่เน้นเฉพาะงานที่เป็นหน้าที่ในส่วนของตนเองและได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกกลุ่ม สามารถหาวิธีแก้ปัญหาอย่างง่ายได้ ซึ่งจากผลการทดสอบนี้ค้นพบว่านักเรียนไทยส่วนใหญ่ขาดสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ สมรรถนะสำคัญในการทำงานในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการแก้ปัญหาร่วมกันในห้องเรียนประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ จากการสังเกตพบว่าเมื่อจัดให้มีการเรียนการสอนแบบกลุ่ม นักเรียนขาดความร่วมมือในการแก้ปัญหา นักเรียนส่วนน้อยที่สามารถคิดหาแนวทางการแก้ปัญหา เป็นผู้นำและมีความกระตือรือร้นในการค้นหาคำตอบ ขณะที่นักเรียนบางส่วนไม่แสดงความคิดเห็นคล้อยตามและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำของกลุ่มเท่านั้น การมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มค่อนข้างน้อย บางกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่แต่ไม่ชัดเจน บางกลุ่มไม่มีการแบ่งหน้าที่ทำให้นักเรียนบางคนไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลให้ภาระงานหรือการแก้ปัญหากลุ่มไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากปัญหาดังต้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาวิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สามารถนำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนได้ คือ ปัญหาเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญระดับโลก โดยกำหนดอยู่ในกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนภายในปี ค.ศ. 2030 (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายที่ 13 ว่าด้วยเรื่องการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป้าหมายสำคัญที่ต้องดำเนินการร่วมกัน (Aroonsrimorakot, S. & Watcharadul, Y., 2016) ดังนั้นมนุษย์ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตระหนักถึงปัญหาภัยธรรมชาติ อาศัยความร่วมมือในการวางแผนแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยที่เกิดขึ้น ลดความสูญเสียชีวิต ลดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (Jantakoon, J., 2015) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเนื้อหาเรื่อง ภัยธรรมชาติ จึงเป็นเนื้อหาที่เหมาะสมที่สามารถนำมาพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือได้ ซึ่งเนื้อหาข้างต้นต้องอาศัยทักษะความร่วมมือในการศึกษาเรียนรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแสดงความคิดเห็น การสืบค้นข้อมูล การปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากภัยธรรมชาติ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถใช้กระบวนการกลุ่มร่วมกันสืบค้น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างกันในกลุ่มเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

แนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนได้ คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาใกล้ตัวที่เกิดขึ้นจริง มาเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการสืบเสาะความรู้ ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเองผ่านกระบวนการทำงานกลุ่ม (Office of the Education Council, 2007) การจัดการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ฝึกทักษะการคิด เผชิญสถานการณ์ปัญหาวางแผนการเรียนรู้ (Institute for Research on Education System Foundation., 2017) นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งในการจัดกิจกรรมเรียนรู้ภัยพิบัติศึกษาที่สามารถส่งเสริมกระบวนการคิดกระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการทางสังคม และกระบวนการสร้างความรู้ของนักเรียน (Jantakoon, J., 2015) สอดคล้องกับผลการวิจัย ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่า สามารถพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือได้ (Naboonmee, P, 2019) สอดคล้องกับการศึกษาของ Sitha, S. & Charoen-In, U. (2020) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการแก้ปัญหาแบบร่วมมือด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่าสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิดสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือได้

ดังนั้นการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ เพื่อให้นักเรียน

ได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีศักยภาพ ส่งเสริมสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ไปประยุกต์ใช้และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน คือ การจัดการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาเกี่ยวกับภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นในประเทศไทยจริงมาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ ผลกระทบและการปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากภัยธรรมชาติ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาตามแนวทางของ Hmelo-Silver, C. E. (2004) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สถานการณ์ปัญหา ครูเสนอสถานการณ์ปัญหาภัยธรรมชาติให้กับนักเรียน และแบ่งกลุ่มนักเรียนเพื่อร่วมกันเสนอสมมุติฐานเกี่ยวกับความสามารถของสมาชิกและแบ่งหน้าที่กันภายในกลุ่ม

ขั้นที่ 2 ระบุข้อเท็จจริง นักเรียนร่วมกันศึกษาและทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่ได้รับ โดยระบุข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องจากสถานการณ์ วิเคราะห์และระบุประเด็นปัญหาร่วมกัน

ขั้นที่ 3 สร้างสมมติฐาน ครูใช้คำถามกระตุ้นให้นักเรียนร่วมกันสร้างสมมติฐานหรือแนวทางในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 ระบุความรู้ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา นักเรียนร่วมกันระบุความรู้ หรือสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ครูคอยแนะนำและกระตุ้นนักเรียน

ขั้นที่ 5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง นักเรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการสืบค้นตามหัวข้อความรู้หรือสิ่งที่ต้องการศึกษาที่ระบุในขั้นที่ 4 โดยมีการวางแผนและลงมือปฏิบัติโดยใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูคอยกระตุ้นและให้แนะนำ

ขั้นที่ 6 การนำความรู้ใหม่ไปใช้ นักเรียนร่วมกันอภิปรายและสะท้อนความรู้ที่ตนได้รับ และสังเคราะห์และนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา นักเรียนแต่ละกลุ่มสะท้อนองค์ความรู้หรือวิธีการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

ขั้นที่ 7 ประเมิน นักเรียนร่วมกันประเมินความสอดคล้องของความรู้ที่ได้จากการศึกษากับสมมติฐานหรือแนวทางที่นักเรียนตั้งไว้ หากไม่สอดคล้องให้นักเรียนระบุแนวทางแก้ไข/การดำเนินงานของกลุ่ม จากนั้นนักเรียนพิจารณา ไตร่ตรองปัญหาเพื่อสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหา การเรียนรู้ด้วยตนเองและกระบวนการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยครูมีบทบาทในการกระตุ้นและให้แนะนำ

2. สมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ คือ ความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมความรู้ในด้านเนื้อหาในการแก้ปัญหา ทักษะการทำงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมกลุ่ม มีความพยายามมีส่วนร่วม มีการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ปัญหานั้นให้สำเร็จลุล่วง โดยแสดงออกถึงสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ ได้แก่

2.1 การสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน (Establishing and maintaining shared understanding) คือ ความสามารถในการระบุความเข้าใจที่เกี่ยวข้องปัญหาที่มีร่วมกัน ระบุมุมมองและความสามารถ

ของสมาชิกในทีม แบ่งปันความเข้าใจในปัญหาร่วมกัน สามารถสื่อสารเกี่ยวกับการดำเนินการที่จะเกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน และติดตาม ปรับแก้ความเข้าใจที่มีร่วมกันได้ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

2.1.1 การค้นหามุมมอง และความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม

2.1.2 การแบ่งปันข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจปัญหาร่วมกัน

2.1.3 การสื่อสารเกี่ยวกับการดำเนินการในการทำงานร่วมกัน

2.1.4 การติดตามและตรวจสอบความเข้าใจร่วมกัน

2.2 การเลือกวิธีดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา (Taking appropriate action to solve the problem) คือ ความสามารถในการระบุแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารในกลุ่มระหว่างทำงานร่วมกัน โดยใช้การอธิบาย การอภิปราย การต่อรอง การให้เหตุผล การตรวจสอบความถูกต้อง และการโต้แย้ง ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ของตน และติดตามตรวจสอบประเมินความสำเร็จในการแก้ปัญหา ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

2.2.1 การค้นหารูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหตามเป้าหมาย

2.2.2 การระบุและอธิบายภาระงานที่ต้องทำให้สำเร็จ

2.2.3 การดำเนินการตามแผนที่วางไว้

2.2.4 การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลของการดำเนินงานในการแก้ปัญหา

2.3 การสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่ม (Establishing and maintaining team organization) คือความสามารถในการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม ปฏิบัติตามกฎหมายของกลุ่ม ตรวจสอบการทำงานตามโครงสร้างของกลุ่ม รวมทั้งมีการสื่อสารในการตรวจสอบ ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ การจัดการกับอุปสรรคของกลุ่มในการแก้ปัญหา โดยอาศัยมุมมองและการปฏิบัติในแง่บวกที่ดี ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

2.3.1 การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม

2.3.2 การอธิบายบทบาทและข้อตกลงของกลุ่ม

2.3.3 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ตกลงร่วมกัน

2.3.4 การติดตาม ให้ข้อเสนอแนะ ปรับเปลี่ยนระเบียบและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการของ Kimmis และ Mc Taggart (1988 as cited in Ketsing, J., 2019) โดยนำหลักการและขั้นตอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามวงจรปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ผู้เข้าร่วมวิจัยในงานวิจัยนี้คือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 23 คน ประกอบด้วย นักเรียนชาย 12 คน นักเรียนหญิง 11 คน ซึ่งเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

เครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้น ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน จากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ จากคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 1 ท่าน และครูประจำการที่มีประสบการณ์การสอนวิชาวิทยาศาสตร์ มากกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ จำนวน 3 แผน ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องน้ำท่วมและดินถล่ม แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 เรื่องแผ่นดินไหวและสึนามิ และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องการกักเซาะชายฝั่ง แผนละ 3 ชั่วโมง รวมทั้งหมด 9 ชั่วโมง ซึ่งขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ผู้วิจัยได้พิจารณาตามแนวทางของ Hmelo-Silver, C. E. (2004) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน จากการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีความเหมาะสมภาพรวมในระดับมาก โดยได้รับคำแนะนำในการปรับแก้กิจกรรมในแต่ละขั้นตอนให้ส่งเสริมสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานไปใช้

2. แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ โดยใช้เป็นแบบบันทึกให้ผู้วิจัยและครูประจำการที่มีประสบการณ์สอนวิทยาศาสตร์มากกว่า 5 ปี สังเกตและจดบันทึกในประเด็นจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา และข้อเสนอแนะของการจัดการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในวงจรถัดไป

3. ใบกิจกรรม เป็นแบบบันทึกสำหรับนักเรียนรายกลุ่มบันทึกร่องรอยการทำกิจกรรม บันทึกพฤติกรรมที่แสดงออกถึงสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มตามสมรรถนะย่อยทั้ง 12 สมรรถนะ ซึ่งใบกิจกรรมผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ในภาพรวมเท่ากับ 0.85 ได้รับคำแนะนำในการปรับแก้ข้อคำถามในใบกิจกรรมให้สอดคล้องกับตัวแปรตาม ปรับข้อคำสั่งให้สื่อความให้นักเรียนเข้าใจได้ง่าย ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ

4. แบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ เรื่อง ภัยธรรมชาติ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบการประเมินสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของ PISA 2015 โดยมีทั้งหมด 3 สถานการณ์ คือ สถานการณ์ที่ 1 ตากฝนถล่มหนัก ดินสไลด์ปิดถนนสายตาก-แม่สอด สถานการณ์ที่ 2 น้ำท่วมภูเก็ตหนักในรอบ 50 ปี และสถานการณ์ที่ 3 วิธีรับมือแผ่นดินไหว ข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 6 ข้อ และเขียนอธิบาย จำนวน 9 ข้อ แบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือได้นำไปหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญพบว่ามีผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.89 และได้รับคำแนะนำในการปรับแก้ข้อคำถาม โดยใช้ภาษาให้กระชับ และสื่อความให้ตรงกับสมรรถนะย่อยแต่ละสมรรถนะ ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทดสอบกับนักเรียนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมในแต่ละเครื่องมือมาวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้จากผู้วิจัยและครูผู้ร่วมสังเกตมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในแต่ละวงจรปฏิบัติการ และบรรยายเป็นความเรียงเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือควรเป็นอย่างไร

2. ใบกิจกรรม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตีความจากคำตอบของนักเรียนเทียบกับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือตามกรอบ PISA 2015 (OECD, 2013) 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ สรุปข้อมูลและเขียนบรรยายสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนที่เกิดขึ้นในแต่ละวงจรปฏิบัติการ

3. แบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การตรวจให้คะแนน โดยตีความจากคำตอบของนักเรียน สรุปข้อมูลก่อนเรียนและหลังเรียน จัดกลุ่มระดับสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียน เทียบตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือตามกรอบ PISA 2015 (OECD, 2013) 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ จากนั้นสรุปผลจำนวนนักเรียนในแต่ละสมรรถนะย่อยเป็นร้อยละ

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 สถานการณ์ปัญหา ครูควรนำเสนอสถานการณ์ปัญหาภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นจริงในรูปแบบที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนทำความเข้าใจได้ง่าย สามารถใช้ภาพข่าวเหตุการณ์จริง คลิปวิดีโอ ประกอบสถานการณ์ หรือสถานการณ์สมมติช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจ สงสัยใคร่รู้ สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมสังเกตในวงจรปฏิบัติการที่ 2 ที่กล่าวว่า “สถานการณ์ที่ใช้เป็นสถานการณ์ที่น่าสนใจและเกิดขึ้นจริงในประเทศไทยใช้กระตุ้นให้นักเรียนสนใจในการศึกษาสถานการณ์ปัญหาได้” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้, 6 มีนาคม 2566) และในขั้นนี้ครูควรแบ่งกลุ่มของนักเรียน โดยความสามารถ เก่ง กลาง อ่อน ในกลุ่มเดียวกัน จากนั้นทำกิจกรรมในการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบภายในกลุ่ม โดยครูควรกระตุ้นให้นักเรียนเสนอมุมมองของแต่ละคน จากสังเกตลักษณะนิสัยของเพื่อนในกลุ่มเพื่อแบ่งหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ เพื่อในการเลือกบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของสมาชิกมากขึ้น สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมสังเกตในวงจรปฏิบัติการที่ 1 ที่กล่าวว่า “การแบ่งหน้าที่กันภายในกลุ่ม ครูควรกล่าวถึงความสำคัญของการแบ่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเลือกบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้, 1 มีนาคม 2566)

ขั้นที่ 2 ระบุข้อเท็จจริง เป็นขั้นที่ส่งเสริมการสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน โดยนักเรียนศึกษาและทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาภัยธรรมชาติที่กำหนดให้ สื่อสารและแบ่งปันข้อมูล ระบุงประเด็นปัญหารายบุคคล อภิปรายลงข้อสรุปเป็นประเด็นปัญหาของกลุ่ม ซึ่งครูควรกระตุ้นให้หัวหน้ากลุ่มสอบถามความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มให้ครบทุกคน เพื่อให้นักเรียนระบุปัญหาได้อย่างครอบคลุม รวบรวมและสรุปเป็นประเด็นปัญหาของกลุ่ม สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมสังเกตที่กล่าวว่า “นักเรียนแต่ละคนพูดคุยเพื่อระบุงประเด็นปัญหาของตนเองได้” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้, 10 มีนาคม 2566)

ขั้นที่ 3 สร้างสมมติฐาน นักเรียนร่วมกันระบุงสมมติฐานหรือแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหา ครูควรใช้คำถามกระตุ้นความคิดและยกตัวอย่างการตั้งสมมติฐานจากสถานการณ์อื่นที่ใกล้เคียง โดยเน้นหลักการความเป็นเหตุเป็นผล มีความสอดคล้องกับข้อเท็จจริงและประเด็นปัญหาของกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางให้กับนักเรียนเสนอความคิดเห็นของตนเอง และร่วมกันตั้งสมมติฐานหรือระบุแนวทางแก้ปัญหาของกลุ่ม สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมสังเกตที่กล่าวว่า “นักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและข้อเท็จจริง แล้วร่วมกันสร้างสมมติฐานในการหาทางแก้ปัญหาได้” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้, 6 มีนาคม 2566)

ขั้นที่ 4 ระบุความรู้ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา จากสมมติฐานหรือแนวทางของกลุ่ม นักเรียนร่วมกันสื่อสารเพื่อระบุความรู้ที่ต้องการศึกษาเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา สมาชิกแต่ละคนเสนอความคิดเห็นของตนเองและร่วมกันสรุปเป็นหัวข้อที่ต้องการศึกษาของกลุ่ม โดยครูควรติดตามแต่ละกลุ่ม สอบถามความเข้าใจและให้คำแนะนำ เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจและสามารถระบุสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างครอบคลุม เพื่อนำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อหาคำตอบ สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมสังเกตที่กล่าวว่า “ ครูควรติดตามแต่ละกลุ่มเพื่อสอบถามความเข้าใจและอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้นักเรียนเกิดเข้าใจมากยิ่งขึ้น ” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้, 1 มีนาคม 2566)

ขั้นที่ 5 การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นขั้นที่ส่งเสริมการเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา โดยครูจะต้องออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนได้ร่วมกันวางแผนขั้นตอนชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนลงมือปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบทำให้ดำเนินงานตามเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมสังเกตที่กล่าวว่า “นักเรียนร่วมกันวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยระบุขั้นตอนการดำเนินงานได้ชัดเจน และดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุได้ ” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้, 10 มีนาคม 2566) และการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ ครูควรให้นักเรียนเลือกแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกันวางแผนและตัดสินใจในการเลือกวิธีแก้ปัญหา สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมสังเกตที่กล่าวว่า “ควรแนะนำแหล่งเรียนรู้อื่นๆ นอกเหนือจากที่ครูเตรียมให้ เพื่อให้นักเรียนได้รับมุมมองที่หลากหลาย”(ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้, 6 มีนาคม 2566)

ขั้นที่ 6 การนำความรู้ใหม่ไปใช้ ในขั้นนี้สมาชิกแต่ละกลุ่มมีการแลกเปลี่ยน พูดคุยกันเกี่ยวกับความรู้ที่ได้จากการศึกษา สรุปเป็นความรู้ที่ได้รับและนำเสนอความรู้ที่ได้จากการศึกษา ซึ่งครูควรคอยติดตามสอบถามนักเรียนแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนพูดคุยและอภิปรายความรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมวิจัยที่กล่าวว่า “นักเรียนมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่มตามหัวข้อต่างๆ”(ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้ 6 มีนาคม 2566) และครูควรสรุปประเด็นความรู้ที่ได้จากแต่ละกลุ่มนำเสนอและเพิ่มกิจกรรมที่นักเรียนร่วมกันนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาและการนำเสนอความรู้ของเพื่อนแต่ละกลุ่มไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีการสื่อสารในการเลือกวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เช่น ในวงจรปฏิบัติการที่ 3 การทำกิจกรรม Q & A รู้ะไรบ้างเกี่ยวกับภัยธรรมชาติการกักเซาะชายฝั่ง นักเรียนสามารถร่วมกันสื่อสารและวางแผนก่อนทำกิจกรรม และนำความรู้ที่รวบรวมจากการสืบค้น การนำเสนอ และการสรุปความรู้ของครู มาใช้ในการทำกิจกรรมตอบคำถาม ซึ่งจะเป็นการตรวจสอบทั้งความรู้ความเข้าใจเรื่องภัยธรรมชาติ และส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาอีกด้วย สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วมวิจัย ที่กล่าวว่า “นักเรียนมีความกระตือรือร้น ช่วยกันตอบคำถามให้ถูกต้องมากที่สุดและใช้เวลาให้เร็วที่สุด ” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้ 10 มีนาคม 2566)

ขั้นที่ 7 ประเมิน เป็นขั้นที่ส่งเสริมให้นักเรียนทำการตรวจสอบ ประเมินการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการประเมินความสอดคล้องของความรู้ที่กลุ่มได้ศึกษากับสมมติฐานหรือแนวคิดที่กลุ่มตั้งไว้ความรู้ และการประเมินการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ตกลงกันไว้ ซึ่งครูควรกระตุ้นให้หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้นำในการสอบถามเพื่อนสมาชิกในกลุ่มให้เสนอความคิดเห็นในการประเมินว่าความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาได้หรือไม่ อย่างไร นักเรียนควรศึกษาความรู้ใดเพิ่มเติมหรือดำเนินการแก้ปัญหาอย่างไร หากประเมินว่าความรู้ของกลุ่มนั้นไม่สามารถนำใช้แก้ปัญหาจากสถานการณ์ได้เลย รวมถึงกระตุ้นให้นักเรียนร่วมกันพูดคุยเพื่อประเมินบทบาทหน้าที่ของเพื่อนแต่ละคน เสนอข้อบกพร่องและข้อแก้ไขให้กับเพื่อนสมาชิก ซึ่งการประเมินทั้งสองนี้จะทำให้นักเรียนเกิดการสื่อสาร เสนอแนวคิดและระบุความเข้าใจที่มีร่วมกัน เป็นการตรวจสอบ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะด้านบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม และสรุปกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับผลการสะท้อนของผู้ร่วม

วิจัย ที่กล่าวว่า “ครูควรกระตุ้นให้นักเรียนพูดคุยเพื่อประเมินการเรียนรู้และประเมินการทำงานของแต่ละคนในกลุ่ม” (ครูผู้ร่วมสังเกต, แบบสะท้อนการจัดการเรียนรู้ 6 มีนาคม 2566)

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผลของการพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนที่ได้จากการใช้แบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ เรื่อง ภัยธรรมชาติ โดยผู้วิจัยจัดระดับสมรรถนะของนักเรียนจากการทดสอบก่อนและหลังเรียน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงร้อยละของจำนวนนักเรียนในแต่ละระดับสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ

สมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ	ร้อยละของจำนวนนักเรียนในแต่ละระดับสมรรถนะ					
	ก่อนเรียน			หลังเรียน		
	ต่ำ	กลาง	สูง	ต่ำ	กลาง	สูง
1. การสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน						
- ค้นหามุมมอง และความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม	65.22	8.70	26.09	10.87	23.91	65.22
- แบ่งปันข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจปัญหาร่วมกัน	82.61	13.04	4.35	4.35	39.13	56.52
- สื่อสารเกี่ยวกับการดำเนินการในการทำงานร่วมกัน	34.78	10.87	54.35	8.70	23.91	67.39
- ติดตามและตรวจสอบความเข้าใจร่วมกัน	69.57	4.35	26.09	8.70	26.09	65.22
เฉลี่ย	63.05	9.24	27.72	8.16	28.26	63.59
2. การเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา						
- ค้นหารูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาตามเป้าหมาย	91.30	4.35	4.35	0.00	43.48	56.52
- ระบุและอธิบายภาระงานที่ต้องทำให้สำเร็จ	86.96	13.04	0.00	0.00	65.22	34.78
- ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน	65.22	26.09	8.70	8.70	13.04	78.26
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลของการดำเนินงานในการแก้ปัญหา	34.78	43.48	21.74	4.35	0.00	95.65
เฉลี่ย	69.57	9.24	8.70	3.26	30.44	66.30
3. การสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่ม						
- เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม	86.96	13.04	0.00	13.04	43.48	43.48
- อธิบายบทบาทและข้อตกลงของกลุ่ม	43.48	30.43	26.09	4.35	52.17	43.48
- ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ตกลงร่วมกัน	56.52	30.43	13.04	0.00	47.83	52.17
- ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะ ปรับเปลี่ยนระเบียบและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม	26.09	0.00	73.91	13.04	0.00	86.96
เฉลี่ย	53.26	18.48	28.26	7.61	35.87	56.52

จากตารางที่ 1 พบว่าก่อนเรียนสมรรถนะที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในระดับต่ำมากที่สุดคือ สมรรถนะการเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา เฉลี่ยร้อยละ 69.57 แต่หลังเรียนพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะนี้อยู่ในระดับสูงเฉลี่ย 66.30 มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการพัฒนาทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ รองลงมาคือ สมรรถนะการสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน นักเรียนมีสมรรถนะนี้ในระดับสูงเฉลี่ย 63.59 และสมรรถนะการสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่มนักเรียนมีสมรรถนะในระดับสูงเฉลี่ย 56.52 น้อยที่สุด นอกจากนี้ จะเห็นว่าสมรรถนะย่อยที่มีนักเรียนอยู่ในระดับสมรรถนะสูงที่สุดร้อยละ 95.65 คือสมรรถนะติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลของการดำเนินงานในการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์การตอบคำถามของนักเรียนในแบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ หลังเรียน เพื่อตรวจหาคำตอบที่บ่งชี้ระดับสมรรถนะของนักเรียน พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา สมรรถนะที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ในสมรรถนะย่อยการค้นหารูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาตามเป้าหมาย โดยมีบทสนทนาเกี่ยวกับรูปแบบจะนำเสนอข้อมูลก่อนที่จะเริ่มดำเนินการสืบค้นข้อมูลแต่สมาชิกภายในกลุ่มมีการเสนอรูปแบบที่แตกต่างกัน คำถามของสมรรถนะนี้คือหากนักเรียนเป็นหัวหน้ากลุ่มนักเรียนจะอย่างไร คำตอบของนักเรียนส่วนใหญ่สามารถเสนอความคิดเห็นในการเลือกวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันอยู่ระดับสูง คือเน้นความคิดเห็นของกลุ่ม ไม่ตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ตัวอย่างคำตอบของนักเรียน

“ให้เพื่อนในกลุ่มบอกข้อดีข้อเสียของวิธีการนำเสนอและทำการตกลงกันทั้งกลุ่ม” (นักเรียน คนที่ 21)

“ให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มร่วมกันโหวตเลือกวิธีการนำเสนอว่าจะทำแบบไหน” (นักเรียน คนที่ 1)

สมรรถนะย่อยดำเนินการตามแผนที่วางไว้ร่วมกัน จากคำตอบของนักเรียนส่วนใหญ่ พบว่า นักเรียนสามารถเสนอแนวคิดที่บ่งชี้ระดับสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูง โดยสะท้อนถึงการคิดบนฐานของการร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม มีความยินดีในการดำเนินการตามขั้นตอนที่วางไว้ ตัวอย่างคำตอบของนักเรียน “ยินดีที่จะทำตามที่ได้ตกลงกัน เพราะต้องยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน และงานจะได้ดำเนินต่อ” (นักเรียน คนที่ 16)

2. ผลของการพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากใบกิจกรรม เรื่อง ภัยธรรมชาติ ทั้ง 3 วงจรปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลแยกตามสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือทั้ง 3 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะการสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน ผลวิจัยพบว่าในวงจรปฏิบัติการที่ 1 จากการทำกิจกรรมทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหาเพื่อระบุประเด็นปัญหา สมมติฐาน และสิ่งที่ต้องการศึกษาร่วมกัน นักเรียนมีสื่อสารเพื่อแบ่งปันความเข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพียงเล็กน้อย ทำให้ข้อมูลหรือข้อสรุปของกลุ่มได้จากความคิดเห็นของสมาชิกบางคนและมีมุมมองที่ไม่หลากหลาย ส่งเสริมให้นักเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะนี้อยู่ในระดับกลาง สอดคล้องกับใบกิจกรรมที่ 1 กลุ่มที่ 1 วันที่ 1 มีนาคม 2566 ในวงจรปฏิบัติการที่ 2 จากสถานการณ์ปัญหาภัยธรรมชาติสึนามิและแผ่นดินไหว ครูใช้สถานการณ์สมมติให้นักเรียนเป็นต้นกล้าที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยเพื่อทำความเข้าใจประเด็นปัญหาของต้นกล้า จากนั้นครูกระตุ้นให้นักเรียนทุกคนในกลุ่มแบ่งปันความเข้าใจและระบุดังในใบกิจกรรมรายบุคคล พบว่านักเรียนทุกคนร่วมกันระบุประเด็นปัญหา สมมติฐาน และสิ่งที่ต้องการศึกษาจากความเข้าใจของตนเอง และร่วมกันสรุปเป็นแนวคิดของกลุ่มได้ สอดคล้องกับใบกิจกรรมที่ 2 ของทุกกลุ่ม วันที่ 6 มีนาคม 2566 ส่งเสริมให้นักเรียนมีสมรรถนะนี้อยู่ในระดับสูงมากขึ้น และในวงจรปฏิบัติการที่ 3 พบว่านักเรียนมีการแบ่งปันความเข้าใจ ตรวจสอบความเข้าใจที่มีร่วมกันได้เช่นเดียวกับวงจรปฏิบัติการที่ 2 นอกจากนั้นพบว่านักเรียนค้นพบความสามารถของสมาชิกในกลุ่มจากการทำกิจกรรมแบ่งหน้าที่ตามความสามารถของสมาชิกในกลุ่มและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในวงจรปฏิบัติการที่ 1 และ 2 ทำให้นักเรียนมีข้อมูลหรือเหตุผลที่นำมาเสนอแนะมุมมอง ความคิดเห็นของตนเองต่อความสามารถของสมาชิกในกลุ่มได้ สอดคล้องกับใบกิจกรรมที่ 3 กลุ่มที่ 3 วันที่ 10 มีนาคม 2566 ดังนั้นสมรรถนะการสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกันของนักเรียนจึงมีผลการพัฒนาให้นักเรียนอยู่ในระดับสมรรถนะระดับสูงมากขึ้นในแต่ละวงจรปฏิบัติการ

สมรรถนะการเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ผลวิจัยพบว่าในวงจรปฏิบัติการที่ 1 นักเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะอยู่ในระดับกลาง โดยนักเรียนเสนอแนวทางปฏิบัติได้เหมาะสม แต่ขาดการวางแผนเป็นลำดับขั้นตอน และจากการประเมินของนักเรียนในใบกิจกรรม นักเรียนระบุว่ามีการชี้แจงภาระงานในกลุ่มและติดตามการทำงานของเพื่อนสมาชิกในการสืบค้นความรู้โดยได้รับแจ้งจากคุณครู สอดคล้องกับใบ

กิจกรรมที่ 1 กลุ่มที่ 1, 2, 4 และ 5 วันที่ 1 มีนาคม 2566 ในวงจรปฏิบัติการที่ 2 และ 3 นักเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง สามารถสื่อสารร่วมกันเพื่อเลือกวิธีการทำงานกลุ่มและวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ชัดเจน และปฏิบัติตามขั้นตอนและหน้าที่ที่วางแผนในการสืบค้นข้อมูล นำข้อมูลมาอภิปรายร่วมกันในกลุ่มและนำเสนอความรู้ที่ได้ศึกษา สอดคล้องกับใบกิจกรรมที่ 2 ของทุกกลุ่ม วันที่ 6 มีนาคม 2566 และในกิจกรรมตอบคำถาม Q & A รู้อะไรบ้างเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ ในวงจรปฏิบัติการที่ 2 และ 3 สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีการวางแผนและเลือกวิธีการทำงานร่วมกันของกลุ่ม ซึ่งนักเรียนต้องช่วยกันตอบคำถามโดยมีเวลาจำกัด ก่อนทำกิจกรรมครูให้เวลานักเรียนในการวางแผนและเลือกวิธีการที่ทำให้ตอบคำถามได้เร็วที่สุด หลังจากนั้นนักเรียนทำกิจกรรม พบว่านักเรียนสามารถเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับกลุ่มของตนเอง บางกลุ่มใช้วิธีการช่วยกันหาคำตอบ บางกลุ่มใช้วิธีการแบ่งให้สมาชิกส่วนหนึ่งหาคำตอบส่วนหนึ่งรวบรวมและเขียนคำตอบ หลังจากนักเรียนทำกิจกรรม พบว่านักเรียนสามารถเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับกลุ่มของตนเอง บางกลุ่มใช้วิธีการช่วยกันหาคำตอบ บางกลุ่มใช้วิธีการแบ่งให้สมาชิกส่วนหนึ่งหาคำตอบส่วนหนึ่งรวบรวมและเขียนคำตอบ นอกจากนี้นักเรียนมีการประเมินในใบกิจกรรมระบุการชี้แจงภาระงานที่ต้องทำร่วมกัน และสมาชิกร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของเพื่อนในการสืบค้นข้อมูล โดยไม่ได้รับแจ้งจากครู สอดคล้องกับใบกิจกรรมที่ 3 กลุ่มที่ 5 วันที่ 10 มีนาคม 2566 ดังนั้นผลการพัฒนาสมรรถนะการเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาในวงจรปฏิบัติการที่ 1-3 นักเรียนอยู่ในระดับสมรรถนะระดับสูงมากขึ้นในแต่ละวงจรปฏิบัติการ

สมรรถนะการสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่ม ผลวิจัยพบว่าวงจรปฏิบัติการที่ 1-3 นักเรียนมีผลการพัฒนาระดับสมรรถนะอยู่ในระดับสูงเพิ่มขึ้นตามวงจรปฏิบัติการ ในวงจรปฏิบัติการที่ 1 หลังจากปฏิบัติการกิจกรรมการสืบค้นและการนำเสนอข้อมูล สมาชิกกลุ่มร่วมกันประเมินบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม เปิดโอกาสสมาชิกแต่ละคนให้เสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของเพื่อนในกลุ่ม เมื่อนักเรียนพบว่าได้รับการประเมินบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ในการทำกิจกรรมในวงจรปฏิบัติการที่ 2 และ 3 นักเรียนทำเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ยอมรับความผิดพลาดครั้งก่อนและปรับปรุงแก้ไขบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการประเมินของนักเรียนคนที่ 3 กลุ่มที่ 3 ใบกิจกรรมที่ 1 ได้รับการประเมินจากเพื่อนในกลุ่มด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับทำหน้าที่ได้บางส่วน “ไม่ค่อยสืบค้นข้อมูล ไม่ติดตามงาน” และได้รับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง คือ สืบค้นข้อมูลให้มากขึ้น จากนั้นการประเมินในวงจรปฏิบัติการที่ 2 ใบกิจกรรมที่ 2 นักเรียนคนดังกล่าวได้รับการประเมินจากเพื่อนในกลุ่มด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับทำหน้าที่ได้ดี “สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสืบค้นข้อมูลและติดตามงานได้เป็นอย่างดี” แสดงให้เห็นว่านักเรียนยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานแก้ปัญหาเมื่อได้รับแจ้ง ทำเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนในกลุ่ม และมีการพัฒนาด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น จากการประเมินเพื่อตรวจสอบ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะ ปรับเปลี่ยนระเบียบและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม ส่งผลให้นักเรียนมีสมรรถนะการสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่มอยู่ในระดับสูงมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ควรมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ควรใช้สถานการณ์ปัญหา ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นจริงและใกล้ตัวนักเรียนเพื่อกระตุ้นความสนใจและนำไปสู่การเรียนรู้ (Wood, 2003) สอดคล้องกับ Barrows (1996) ที่กล่าวว่า ปัญหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ควรเกี่ยวเนื่องในชีวิตจริง และการทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การระดมความคิด การอภิปรายในกลุ่ม

ร่วมกันในการทำความเข้าใจปัญหาจากสถานการณ์ กำหนดประเด็นปัญหาและสมมติฐานของกลุ่ม ส่งเสริมให้นักเรียนได้สร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน กิจกรรมสืบค้นข้อมูลโดยนักเรียนมีการวางแผนการดำเนินงาน ลงมือปฏิบัติโดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองและนำความรู้มาอภิปรายภายในกลุ่มร่วมกัน สามารถส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาสมรรถนะการเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Graesser, Kuo & Liao (2017) ที่กล่าวว่าสมาชิกในทีมจะต้องระบุแนวทางแก้ปัญหาและปฏิบัติตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุการแก้ปัญหาร่วมกัน การจัดกิจกรรมการประเมินบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาสมรรถนะการสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่ม สอดคล้องกับ Kozlowski and Ilgen (2006) กล่าวว่า การสะท้อน ติดตามและประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ของทีมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในสมาชิกในกลุ่ม และปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกลุ่มให้เหมาะสมกับเป้าหมายของงาน

ผลการพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ พบว่านักเรียนมีการพัฒนาสมรรถนะทั้งสามอยู่ในระดับสูงมากขึ้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจากก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ซึ่งสามารถแยกตามสมรรถนะหลักแต่ละด้านได้ดังนี้

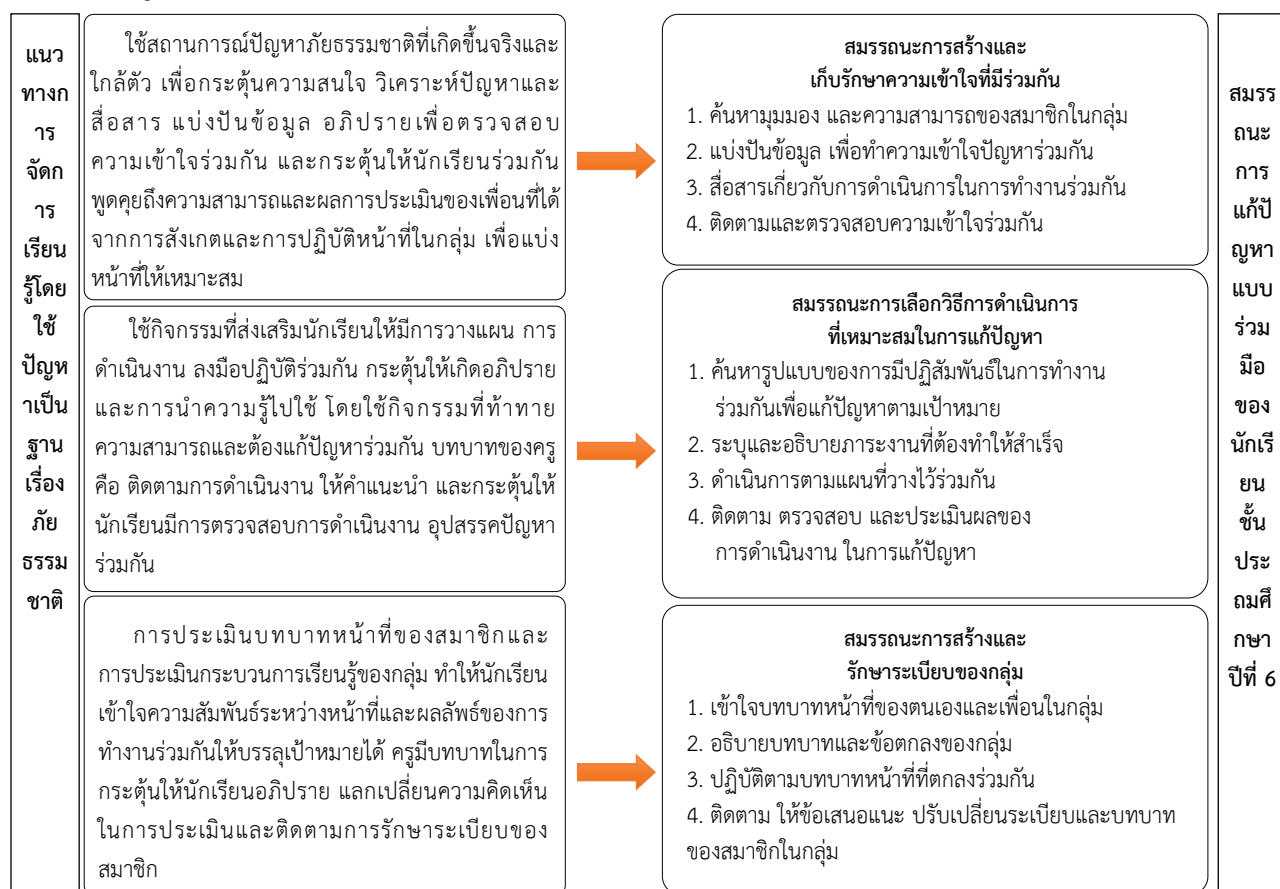
สมรรถนะการเลือกวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา นักเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะนี้อยู่ในระดับสูง เฉลี่ยร้อยละ 66.30 ซึ่งมีผลการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันวางแผนการทำงานแก้ปัญหา ดำเนินการตามขั้นตอน มีการชี้แจงภาระงานของกลุ่มที่ต้องสมาชิกต้องร่วมกันทำให้สำเร็จ รวมถึงหลังจากการทำการสืบค้นความรู้ สมาชิกในกลุ่มต้องร่วมกันตรวจสอบความรู้ ประเมินองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา โดยใช้การอภิปรายกลุ่ม หากความรู้ที่ได้นั้นไม่เพียงพอ สมาชิกต้องร่วมกันแก้ปัญหากลุ่ม นอกจากนี้ในกิจกรรมตอบคำถาม Q & A รู้อะไรบ้างเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ สามารถส่งเสริมให้นักเรียนร่วมกันระดมความคิดในการวางแผนแก้ปัญหา เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้แนวทางของกลุ่มที่เหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับ Graesser, Fiore, Greiff, Andrews-Todd, Foltz & Hesse (2018) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินงานสมาชิกในกลุ่มต้องร่วมกันอธิบายขั้นตอนเพื่อหาแนวทางแก้ไข ดำเนินการตามแผน และจำเป็นต้องมีการสื่อสาร อธิบาย เจาะให้บรรลุเป้าหมาย

สมรรถนะการสร้างและเก็บรักษาความเข้าใจที่มีร่วมกัน นักเรียนมีสมรรถนะนี้อยู่ในระดับสูง เฉลี่ยร้อยละ 63.59 เนื่องจากในกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันทำความเข้าใจปัญหาโดยการระดมความคิด มีการสื่อสาร เจาะ อภิปรายร่วมกันในกลุ่ม รวมทั้งได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองของตนเอง และรับฟังมุมมองความคิดของเพื่อนสมาชิกในกลุ่มเพื่อแบ่งหน้าที่กันตามความสามารถ นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน สื่อสารและเก็บรักษาความเข้าใจร่วมกันตลอดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Hesse ,et al., 2014 as cited in Claire S. & Esther C. (2017) กล่าวถึงสมรรถนะการแก้ปัญหแบบร่วมมือคือการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม มีกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สิ่งสำคัญในการแก้ปัญหแบบร่วมมือคือต้องใช้ทั้งความสามารถทางสังคมและความรู้ความเข้าใจ โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ การมีส่วนร่วม มุมมองและระเบียบทางสังคม ภาระงานและการสร้างความรู้

สมรรถนะการสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่ม นักเรียนส่วนใหญ่มีสมรรถนะนี้อยู่ในระดับสูงเฉลี่ยร้อยละ 56.52 มีผลการพัฒนาให้นักเรียนอยู่ในระดับสูงน้อยที่สุด เนื่องจากนักเรียนการแบ่งหน้าที่ภายในกลุ่มตามความสามารถของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม นักเรียนยอมรับและยินดีที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้นักเรียนเข้าใจบทบาทปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ นอกจากนี้การประเมินบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม เปิดโอกาสสมาชิกแต่ละคนให้เสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของเพื่อนในกลุ่ม เมื่อนักเรียนพบว่าได้รับการประเมินบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการติดตาม ตรวจสอบ

การทำงานของสมาชิกกลุ่มเพื่อให้สะท้อนผลการทำงานและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลให้นักเรียนทำเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ยอมรับความผิดพลาดครั้งก่อนและปรับปรุงแก้ไขบทบาทหน้าที่ของตนในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Charoensuk, S. & Chanunan, S. (2020) กล่าวว่า การส่งเสริมสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือมีความสำคัญกับบทบาทของสมาชิกกลุ่มแต่ละคนได้มีส่วนร่วมตลอดจนการสร้างคามตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกและการยอมรับซึ่งกันและกันให้มากขึ้น และสอดคล้องกับ Lertcharoenrit, T. (2020) ที่พบว่า การประเมินหรือให้ผลสะท้อนในการทำงานของสมาชิกในกลุ่มสามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีสมรรถนะการสร้างและรักษาระเบียบของกลุ่มได้

สรุปองค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เรื่อง ภัยธรรมชาติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

จากภาพแสดงแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี สามารถนำไปใช้ประโยชน์แก่วงวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นแนวทางหนึ่งที่ส่งเสริมทักษะการทำงานแบบร่วมมือ หนึ่งในทักษะสำคัญในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ครูคอยกระตุ้นให้นักเรียนเสนอความคิดเห็น ระดมความคิดเพื่อระบุประเด็นปัญหา ตั้งสมมติฐาน ระบุความรู้ที่ต้องการศึกษา ตรวจสอบและทำความเข้าใจร่วมกันโดยใช้การอภิปรายภายในกลุ่ม และมีการติดตามการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อคำถามในแบบทดสอบสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนระดับประถมศึกษา หากเป็นข้อคำถามที่ให้นักเรียนเขียนตอบ ควรระบุคำถามที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน และเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน

2. สามารถใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันเพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทและความพร้อมของนักเรียน

References

- Aroonsrimorakot, S. & Watcharadul, Y. (2016). *UN Sustainable Development Goals: 17 aspects for future world. Journal of Thai Interdisciplinary Research*. 16(4), 1-7.
- Barrows, H.S. (1996). Problem-based learning in medicine and beyond: a brief overview. *New Directions for Teaching and Learning*, 1996(68), 3-12.
- Charoensuk, S. & Chanunan, S. (2020). Development of Collaborative Problem Solving Competency of 11th Grade Students Using STEM Learning Through Engineering Design Process in Geological Phenomena. *KKU Research Journal of Humanities and Social Sciences (Graduate Studies)*, 8(2), 22-34.
- Claire S. & Esther C. (2017). Designs for Operationalizing Collaborative Problem Solving for Automated Assessment. *Journal of Educational Measurement Spring 2017*, 54(1), 12–35.
- Graesser, A., Kuo, B. C., & Liao, C. H. (2017). Complex problem solving in assessments of collaborative problem solving. *Journal of Intelligence*, 5(2), 10.
- Graesser, A. C., Fiore, S. M., Greiff, S., Andrews-Todd, J., Foltz, P. W., & Hesse, F. W. (2018). Advancing the science of collaborative problem solving. *Psychological Science in the Public Interest*, 19(2), 59–92.
- Hmelo-Silver, C. E. (2004). Problem-Based Learning: What and how do students learn?. *Educational Psychology Review*, 16(3), 235-266.
- Institute for Research on Education System Foundation. (2017). *Problem-based Learning : PBL*. from <http://www.ires.or.th/?p=801>
- Jantakoon, J. (2015). Disaster education: learning approach to disaster preparedness activities (Part 1). *Journal of Education Naresuan University*, 16(4), 188 –201.
- Ketsing, J. (2019). *Science Classroom Action Research: A Learning Pathway for Improving You*. Bangkok: Charansanitwong Printing Co., Ltd.
- Kozlowski, S. W, & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124.

- Lertcharoenrit, T. (2020). Enhancing Collaborative Problem-Solving Competencies by Using STEM-Based Learning Through the Dietary Plan Lessons. *Journal of Education and Learning*, 9(4), 102-117.
- Naboonmee, P. (2019). Problem-based learning for developing collaborative problem solving competency in rotational motion topic for grade 10th students. *Journal of Education, Mahasarakham University*, 13(2), 193-205.
- OECD. (2013). *PISA 2015 Draft Collaborative Problem Solving Framework*. Paris: OECD. Retrieved from <https://www.oecd.org/callsfortenders/Ann>
- Office of the Education Council. (2007). A student-centered learning management approach Problem-based learning management (1st edition). Bangkok: the Agricultural Co-operative Federation of Thailand, Ltd.
- Partnership for 21st Century Skills. (2019). *FRAMEWORK FOR 21st CENTURY LEARNING DEFINITIONS*. Retrieved from <https://static.battelleforkids.org/documents/p21/>
- Sitha, S. & Charoen-In, U. (2020). Developing collaborative problem solving in physics of Mathayomsuksa 5 students by using problem-based learning. *Journal of MCU Nakhondhat*, 7(5), 279-292.
- Wood, D. (2003). "ABC of learning and teaching in medicine: Problem based learning". *BMJ*. 326(7384): 328–330.



นโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก

GOVERNMENT POLICY AND THE DEVELOPMENT OF DENTAL

CLINIC QUALITY AT ROYAL THAI ARMY HOSPITAL

ธนกฤต นพคุณวิชัย¹ และสืบบงศ์ สุขสมThanakrit Nophakunvijai¹ and Suebpong Suksom

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

E-mail : drtanakrit@gmail.com¹

Received 11 June 2023; Revised 29 October 2024; Accepted 29 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาคลินิกทันตกรรมในการรับรองกระบวนการพัฒนาคุณภาพ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยนโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรม และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาคลินิกทันตกรรม เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการระดมสมอง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากกองทันตแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก ทันตแพทย์สภา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลค่ายธนระวัติ โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ และ โรงพยาบาลค่ายอดิศร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ โรงพยาบาลละ 1 ท่าน รวมเป็น 5 ท่าน และผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 ผู้มีความเชี่ยวชาญในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน จำนวน 5 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด 35 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ สร้างข้อสรุป ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาทางงบประมาณค่าบริการ การขาดแคลนทันตบุคลากร การบริหารจัดการองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต 2) การวิเคราะห์พบว่า นโยบายไม่สอดคล้องกับงบประมาณ Service plan ค่าจ้างค่าตอบแทนบุคลากร ค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ และการจ้างเหมาเอกชน 3) แนวทางและข้อเสนอแนะโดยกระบวนการจัดทำนโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดี ได้แก่ 1) ด้านการบันทึกและจัดทำเอกสาร 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) ด้านความปลอดภัย และ 4) ด้านประเด็นทางจริยธรรมกฎหมายและสังคม

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพ; คลินิกทันตกรรม; นโยบายภาครัฐ; โรงพยาบาลกองทัพบก

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the condition of problems in dental clinic development in certifying the quality development process; 2) to study and analyze government policy and dental clinic quality development; and 3) to study the model of policy formulation, and guidelines for the development of dental clinics. This was a

descriptive study using qualitative research methods. This used in-depth interview techniques study the relevant documents and brainstorming by a group of key informants from the Dentist Division Royal Thai Army Medical Department, Dental Council, Phramongkutklo Hospital, Ananda Mahidol Hospital, Fort Thanarat Hospital, Fort Surasi Hospital, and Fort Adison Hospital. They were divided into 3 groups: Key informant group 1, 5 executives, group 2 key informants, 1 staff member per hospital, totaling 5 members, and key informant group 3, those with expertise. Specializing in government agencies, the private sector, civil society, and the public sector, 5 groups, 5 people each, including 35 key informants. The tools used for data collection were Interview form Quasi-Structured Model and Data Analysis by interpretation to create conclusions. The results of the research found that: 1.) The condition of the service budget problem shortage of dental personnel The management of five elements, namely cost, quality, quantity, time and method of production. 2) The analysis found that The policy is inconsistent with the budget, service plan, wages, personnel compensation, utilities, materials, equipment, and private contractors. 3) Guidelines and recommendations by the policymaking process, and good practices are 1) Recording and Document Preparation, 2) Human Resource Development, 3) Safety and 4) Ethical Legal and Social Issues.

Keywords : Quality Development; Dental Clinic; Government Policy; Royal Thai Army Hospital

บทนำ

การบริการทันตกรรมในสถานการณ์ COVID-19 ที่ผ่านมามีความจำเป็นที่ต้องงด และเลื่อนการรักษาทางทันตกรรมในผู้ป่วยทั่วไปที่ไม่ฉุกเฉินมาระยะหนึ่ง ซึ่งหากต้องประวิงเวลาต่อไปนานเกินควร อาจทำให้เกิดผลเสียแก่ผู้ป่วยจำนวนไม่น้อย ที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาในเวลาอันเหมาะสม เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ทางระบาดวิทยาของการระบาดของ COVID-19 และการบริหารทรัพยากรทางสาธารณสุขในสถานการณ์ปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักในผลกระทบต่อนักป่วยเหล่านี้ จึงเห็นควรให้เริ่มมีการให้บริการรักษาทางทันตกรรมที่ไม่ฉุกเฉินด้วยความระมัดระวัง ซึ่งทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับความพร้อมและศักยภาพของระบบบริการของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง เพราะลักษณะงานบริการทันตกรรมมักจะเป็นงานที่สัมผัสใกล้ชิดกับผู้ป่วย และมีหลายเหตุการณ์ที่เป็นงานก่อให้เกิดละอองฝอยกระจาย ส่งผลให้งานบริการทันตกรรมจัดเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อและแพร่กระจายเชื้อ COVID-19 ซึ่งนอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาหลักของห้องทันตกรรมในสถานพยาบาลแต่ละแห่ง คือ โดยส่วนใหญ่มีโครงสร้างและการจัดแบ่งพื้นที่ของการรักษาในคลินิกทันตกรรมที่มักไม่แยกเป็นสัดส่วนในแต่ละเก้าอี้ทำฟันออกจากกันอย่างชัดเจน ยังคงเป็นห้องรวมที่มีเก้าอี้ทำฟันหลายตัวตั้งอยู่ร่วมกัน เนื่องจากข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปในแต่ละสถานพยาบาล ทำให้เกิดละอองฝอยที่สามารถฟุ้งกระจายถึงกันได้หมดในทุกเก้าอี้ทำฟัน อีกทั้งระบบปรับอากาศและระบายอากาศในห้องทันตกรรมมีการหมุนเวียนของอากาศภายในห้องไม่ถึง 12 ACH ทำให้ไม่สามารถรองรับการให้บริการแก่ผู้ป่วยในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ (Chukiatman, K., 2020)

คุณภาพและความปลอดภัยของบริการสุขภาพเป็นเป้าหมายสำคัญของระบบสุขภาพ ประเด็นนี้กลายเป็นเรื่องที่ท้าทายมากยิ่งขึ้นสำหรับบริการสุขภาพช่องปาก เมื่อภาวะโรคและการรักษามีความซับซ้อนมากขึ้นจากโครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Population ageing) รวมไปถึงมีโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ (Emerging infectious disease) เช่น COVID-19 ระบาดเป็นวงกว้าง ส่งผลให้การรับบริการทางทันตกรรมซึ่งเกิดละอองฝอย อาจกลายเป็นจุดเสี่ยงในการติดเชื้อหากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลให้ การบริการทางทันตกรรมในอนาคตจะต้องเผชิญความท้าทาย ทั้งในแง่ความซับซ้อนของโรค ความเสี่ยงเกิดคดีฟ้องร้อง ความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อจากการให้บริการ แต่จากแนวโน้มในการประกาศให้โรคติดเชื้อ Covid 19 เป็นโรคประจำถิ่น และ จากการรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลการระบาดที่ผ่านมา กองทันตแพทย์ กรมแพทยทหารบก จึงมีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมในโรงพยาบาลกองทัพบก เพื่อให้สามารถให้บริการทันตกรรมได้อย่างปลอดภัย และมีคุณภาพ ในทุกสถานการณ์ โดยกองทันตแพทย์ กรมแพทยทหารบกนั้น เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจด้านทันตกรรมตามที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพบก และกรมแพทยทหารบก ทั้งในด้านอำนาจการ ได้แก่การวางแผน กำกับดูแลกำลังพลและสิ่งอุปกรณ์ทางทันตกรรม และ สนับสนุนหน่วยงานทันตกรรมในกองทัพบก ด้านวิชาการ ได้แก่การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาการฝึกอบรม การจัดทำคุณลักษณะสิ่งอุปกรณ์ การวิจัยทางทันตกรรม และ ด้านบริการ ได้แก่การรักษาทางทันตกรรมและส่งเสริมทันตสุขภาพ แก่กำลังพลของกองทัพบก และยังคงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง (Marwaha, J., and Shah, K., 2020).

หน่วยบริการทันตกรรมของโรงพยาบาลกองทัพบกทุกแห่ง มุ่งหวังให้ผู้รับบริการมีทันตสุขภาพที่ดี ทันตบุคลากรทุกคนร่วมกันให้การรักษามีมาตรฐาน ที่ผ่านมามีหลายแห่งได้มีการนำมาตรฐานต่างๆ มาใช้ อาทิ มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) โดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) มาตรฐาน HNQA (Hospital Care Quality Audit) มาตรฐานเหล่านี้ส่งผลให้หน่วยบริการมีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ ต่อมาทันตแพทย์สภาได้ออกแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยทางทันตกรรม Dental Safety Goals & Guidelines 2010 ขึ้น จึงมีการนำมาตรฐานดังกล่าวมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินคลินิกบริการทันตกรรม ของโรงพยาบาลหลายแห่ง โดยมาตรฐานการบริการทันตกรรมมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นตามลำดับ ต่อมาทันตแพทย์สภามีการปรับปรุงมาตรฐานเป็น Dental Safety Goals & Guidelines 2015 ด้วยเห็นว่ามาตรฐานนี้ส่งผลดีต่อผู้รับบริการ จึงมีการนำไปใช้เพื่อประเมินคลินิกทันตกรรม ซึ่งทันตบุคลากรทุกคนจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันคลินิกทันตกรรมของไทยสู่การรับรองกระบวนการพัฒนาคุณภาพ TDCA ที่เป็นมาตรฐานสากล นอกจากผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ และมาตรฐานแล้ว ยังมีความปลอดภัย ตามแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยทางทันตกรรม (Thai Dental Safety Goals & Guidelines. 2015) เพื่อพัฒนาสู่ Thai Dental Clinic Accreditation (TDCA) ในระดับสากล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงวิเคราะห์ระบบการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรม โรงพยาบาลกองทัพบกที่เหมาะสม โดยจะศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากกรณีศึกษาของคลินิกทันตกรรม ของโรงพยาบาลที่มีลำดับการประเมินตนเองตาม Thai Dental Clinic Accreditation (TDCA) อยู่ในลำดับสูง โดยแบ่งตามขนาดโรงพยาบาล ซึ่งจะสามารถนำมากำหนดรูปแบบการกำหนดนโยบาย และกรอบแนวทางการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาคลินิกทันตกรรม โรงพยาบาลกองทัพบก (รพ.ทบ.) และคลินิกทันตกรรมสังกัดอื่นๆ เพื่อผลักดันคลินิกทันตกรรมของไทย สู่การรับรองกระบวนการพัฒนาคุณภาพ Thai Dental Clinic Accreditation (TDCA) ที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานสากล เพื่อความปลอดภัย ตามแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยทางทันตกรรมสู่ประชาชนชาวไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. สภาพปัญหาการพัฒนาคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก ในการรับรองกระบวนการพัฒนาคุณภาพมีอะไรบ้าง
2. นโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกควรเริ่มจากอะไร
3. รูปแบบการกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาคลินิกทันตกรรม โรงพยาบาลกองทัพบก ควรทำอย่างไรให้มีความชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยสามารถ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมายของกองทันตแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก 2 ท่าน และทันตแพทย์สภา 3 ท่าน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 จำนวนโรงพยาบาลละ 1 ท่าน รวมเป็น 5 ท่าน ได้แก่ หัวหน้าแผนกทันตกรรม หรือผู้แทนหัวหน้าแผนกทันตกรรมที่ได้รับมอบหมายของโรงพยาบาลกองทัพบก พระมงกุฎเกล้า กรุงเทพ หัวหน้าแผนกทันตกรรมหรือผู้แทนหัวหน้าแผนกทันตกรรมที่ได้รับมอบหมายของโรงพยาบาลกองทัพบก อานันทมหิตล ลพบุรี หัวหน้าแผนกทันตกรรมหรือผู้แทนหัวหน้าแผนกทันตกรรมที่ได้รับมอบหมายของโรงพยาบาลกองทัพบก ค่ายธนระริชต์ ประจวบคีรีขันธ์ หัวหน้าแผนกทันตกรรมหรือผู้แทนหัวหน้าแผนกทันตกรรมที่ได้รับมอบหมายของโรงพยาบาลกองทัพบก ค่ายสุรสีห์ กาญจนบุรี และ หัวหน้าแผนกทันตกรรมหรือผู้แทนหัวหน้าแผนกทันตกรรมที่ได้รับมอบหมายของโรงพยาบาลกองทัพบก ค่ายอดิศร สระบุรี และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 3 ผู้มีความเชี่ยวชาญในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน จำนวน 5 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน จากโรงพยาบาลกองทัพบก พระมงกุฎเกล้า กรุงเทพ โรงพยาบาลกองทัพบก อานันทมหิตล ลพบุรี โรงพยาบาลกองทัพบก ค่ายธนระริชต์ ประจวบคีรีขันธ์ โรงพยาบาลกองทัพบก ค่ายสุรสีห์ กาญจนบุรี และ โรงพยาบาลกองทัพบก ค่ายอดิศร สระบุรี รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 ท่าน สรุปลักษณะผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม 35 ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

สภาพปัญหาการพัฒนาคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก ในการรับรองกระบวนการพัฒนาคุณภาพ พบว่า งบประมาณการให้บริการคลินิกทันตกรรมของ รพ.ทบ. ขอบเขตตามสภาพของคลินิกทันตกรรมของ รพ.ทบ. หรือตามหน่วยงานต่างๆ เช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือตามขอบเขตกิจกรรม เช่น การขาย หรือการสร้างรายได้ การผลิต เป็นต้น โดยจะมีวัตถุประสงค์ ได้แก่ การทำคลินิกทันตกรรมที่โรงพยาบาลกองทัพบกที่วางแผนไว้ ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องวางแผนการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ งบประมาณ การให้บริการคลินิกทันตกรรม ของ รพ.กองทัพบก จะมีการปรับเปลี่ยนแผนงานต่างๆ ให้อยู่ในรูปของตัวเลขเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนทำให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากงบบริการของคลินิกทันตกรรม สบพ. เป็นมาตรฐานของหน่วยงาน ทำให้เกิดความระมัดระวังในการใช้จ่ายงบประมาณค่าบริการคลินิกทันตกรรม ของ รพ.สต. จะได้ทราบถึงขอบเขตการใช้จ่ายในหน่วยงาน ส่งผลให้ผลประกอบการและฐานะการเงินเป็นไปตามเป้าหมายและทำให้เกิดการประสานงานของคลินิกทันต

กรม กองทัพบก งบประมาณการให้บริการคลินิกทันตกรรม กองทัพบก เป็นการผสมผสานแผนงานต่างๆ ของคลินิกทันตกรรม รพ.ทบ. ด้วยกัน

ปัญหาต่อมาคือการขาดแคลนทันตบุคลากรในโรงพยาบาลกองทัพบก การคาดการณ์จำนวนทันตบุคลากรในระบบบริการและความต้องการทันตบุคลากรระหว่างปี พ.ศ. 2564-2568 พบว่ามีความแตกต่างกันมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายในการให้บริการให้ครอบคลุมประชากรได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกินความสามารถในการผลิตทันตบุคลากรให้ตอบสนองต่อระบบบริการได้ทันทั่วถึง ดังนั้นเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างจำนวนผู้ให้บริการกับการพัฒนาระบบบริการให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้มากขึ้น อาจต้องพิจารณาลดอัตราการเพิ่มเป้าหมายการเข้าถึงของประชากร จากเดิมตั้งเป้าประชาชนร้อยละ 50 เข้าถึงบริการในปี 2564 หากปรับเป็นปี 2568 จะเหมาะสมกว่าข้อเสนอการวางแผนกำลังคนในระบบทันตสาธารณสุขในอีก 10 ปี ข้างหน้า บริหารจัดการค่าบริการคลินิกทันตกรรม ของ รพ.ทบ. ประสิทธิภาพในทางเศรษฐศาสตร์มีความหมายหลายประการ เช่น ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจและผลกำไรจากการปฏิบัติงาน งานใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด? มาดูความสัมพันธ์ระหว่างอินพุตและเอาต์พุตที่ได้รับกัน ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการผลิต หลักการสำคัญของประสิทธิภาพคือเทคนิคการจัดการ PDCA (Deming Cycle) เพื่อเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการกับผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่กำหนด หรือเมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่สร้างโดยทรัพยากรนั้น ทรัพยากรที่ใช้เมื่อสร้างรายได้คือต้นทุน หากใช้ต้นทุนขั้นต่ำในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่กำหนดย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ปัจจุบันนโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก พบว่า นโยบายรัฐบาลกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมของโรงพยาบาลกองทัพบก พบว่า ผู้ใช้สิทธิการรักษาทั้ง 3 หลัก ได้แก่ สวัสดิการข้าราชการ ประกันสังคมและหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ามีส่วนของผู้ไม่ใช้สิทธิการรักษาทางทันตกรรมประมาณร้อยละ 40 ส่งผลให้ผู้รับบริการมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่สาเหตุหลักที่ไม่ใช้สิทธิรับบริการทันตกรรมเนื่องจากบริการล่าช้า รอนาน สวัสดิการไม่ครอบคลุม ในแง่ของความต้องการทางทันตกรรมที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง สาเหตุหลักมาจากการไม่มีเวลาให้บริการและคิว/รอนาน จึงเห็นได้ว่าปัญหาที่ต้องแก้ไขเพื่อเพิ่มการรับบริการของประชาชน ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างสิทธิการรักษา, การเพิ่มความครอบคลุมของบริการทั้งหน่วยบริการและชุดสิทธิประโยชน์ จัดทำนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนใช้สิทธิหลักในการรับบริการทันตกรรม ระบบหลักประกันสุขภาพทุกระบบควรรวมคุณสมบัติตามหลักประกันสุขภาพไว้ในชุดสิทธิประโยชน์บริการทันตกรรมเป็นตัวชี้วัดหนึ่ง และตั้งเป้าหมายการรับสิทธิให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปีจนครบ 100% ด้านสุขภาพต่าง ๆ ควรใช้ประโยชน์จากการเป็นผู้ซื้อบริการแทนประชาชนในกองทุนนั้น ๆ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (กลยุทธ์การจัดซื้อ) เพื่อให้ประชาชนมาใช้สิทธิมากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลโดยเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐให้สามารถรองรับการใช้บริการของประชาชนได้ โดย ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมของ กองทัพบก ควรมีทักษะในการเป็นผู้ให้บริการนำ ดูแลผู้ป่วย ให้คำแนะนำทีมทันตสาธารณสุขในพื้นที่ ทำงานร่วมกับแพทย์และทีมสหวิชาชีพ ออกแบบระบบบริการ ระบบสนับสนุน ระบบส่งเสริมสุขภาพ คุ้มครองสุขภาพ อบรมให้ความรู้แก่ทีมสหวิชาชีพ และทีมทันตสาธารณสุขในพื้นที่ด้วยหลักเวชศาสตร์ครอบครัว ทันตกรรมครอบครัว และทันตกรรมชุมชน ผสมผสานกัน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีสามารถดูแลตนเองได้ (Self-care) อย่างยั่งยืน โดยระบบบริการที่ผ่านมามันดแพทย์ในการให้บริการ จะเน้นการดูแลบริการผู้ป่วยรายบุคคลหรือจัดการสุขภาพช่องปากในชุมชน, จัดการกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น นักเรียน

นักศึกษา ผู้สูงอายุในผู้สูงอายุ ชุมชนฯ เป็นต้น ทำให้ขาดการพัฒนาหรือบูรณาการความรู้ความเข้าใจหลักเวชศาสตร์ครอบครัวให้เข้าใจปัญหาของผู้ป่วยอย่างแท้จริงแบบองค์รวมเข้าใจมากกว่าความเจ็บป่วยที่ปรากฏ รวมถึงการเข้าใจครอบครัวและชุมชนซึ่งเมื่อมีความรู้ความเข้าใจหลักเวชศาสตร์ครอบครัวแล้ว และร่วมกับหลักการทางทันตกรรมจะสามารถดูแลสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยทุกกลุ่มวัย ทุกโรค ในระดับปฐมภูมิได้ดียิ่งขึ้น สามารถเรียนรู้ครอบครัวผู้ป่วยและชุมชนได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพช่องปากและสุขภาพโดยรวมของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น มาตรการของรัฐบาลและการพัฒนาคุณภาพทันต คลินิก โรงพยาบาลกองทัพบก การดำเนินงานทันตสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ รูปแบบการทำงานด้านทันตสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ภายใต้หลัก ให้บริการทุกคน อะไร ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมาย: T. Oral Health CUP Manager ทันตบุคลากรที่รับผิดชอบ PCU โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับการสนับสนุนด้านเทคนิคและการจัดการ จัดให้มีระบบการดูแล (Supporter and Setting Care System) เพื่อให้มีการออกแบบระบบการให้คำปรึกษาและระบบส่งต่อ (ระบบปรึกษาและส่งต่อ) เพื่อให้ทันตบุคลากรเข้าร่วมบริการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ให้บริการสาธารณสุขมูลฐาน (Provider) บทบาทของกลุ่มทันตสาธารณสุข มีคณะกรรมการที่ครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพและบริการ การบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมโรค อนามัยสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย เป็นต้น

รูปแบบการกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาศูนย์ทันตกรรม โรงพยาบาลกองทัพบก พบว่า แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยทางทันตกรรม กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยทางทันตกรรมขั้นพื้นฐานในคลินิกทันตกรรม โรงพยาบาลเหล่าทัพ เพื่อให้มีมาตรฐานในการรักษาคุณภาพการให้บริการทางทันตกรรมของคลินิกทันตกรรม รพ.เหล่าทัพอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ครอบคลุมทุกแนวปฏิบัติ เพื่อใช้มาตรฐานในการดำเนินงานดูแลผู้ป่วย รวมทั้งองค์กรทันตกรรม ความเสี่ยงในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ ประสิทธิภาพของคลินิกทันตกรรม รพ.เหล่าทัพ การพิจารณาเรื่องร้องเรียนหรือเหตุรุนแรง เพื่อใช้มาตรฐานในการติดตามพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยทางทันตกรรมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มาตรฐานหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสารเพื่อรับทราบและยินยอม (Safe Communication) 2) การให้การรักษาที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและปลอดภัย (Safe Treatment) 3) การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ (Safe Infection Control) และ 4) เวชระเบียนที่เป็นมาตรฐาน (Safe บันทึก) การปรับปรุงมาตรฐานสำหรับเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยทางทันตกรรมคือ: 1) ข้อควรระวังในการแยกเชื้อ 2) ข้อควรระวังมาตรฐาน และ 3) ข้อควรระวังตามการแพร่เชื้อ การควบคุมสิ่งแวดล้อมและมาตรการทางวิศวกรรมมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ โดยการเตรียมคลินิกทันตกรรมโครงสร้างพื้นฐานของโรงพยาบาลกองทัพบก การระบายอากาศที่เพียงพอในทุกพื้นที่และการทำความสะอาดสภาพแวดล้อมโดยรอบสถานบริการสาธารณสุขอย่างเพียงพอ และเครือข่ายพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรม รพ.ทบ. การจัดเครือข่ายบริการสุขภาพครบวงจร (Comprehensive Health Service) โดยให้สถานพยาบาลระดับต่าง ๆ เชื่อมโยงบริการเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดมาตรฐานการประเมินตนเอง และจุดเน้นของการประเมินคือระดับความสามารถในการให้บริการ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ของคนในเครือข่าย จึงไม่น่าแปลกใจที่การมีคนจำนวนมากในเครือข่ายจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสังคมจริง หากจะจำแนกลักษณะของ Social network ที่นำเสนอผ่าน Social media ก็คือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือภายในเครือข่าย โดยผู้ใช้สร้างโปรไฟล์ของตนเองและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เช่น Facebook, My Space เป็นต้น การเผยแพร่ความรู้ความเชี่ยวชาญซึ่งจะอยู่ในรูปแบบ Weblog ต่างๆ การเผยแพร่ข้อความสั้นๆ เช่น twitter เป็นต้น การเพิ่ม

ข้อมูล เช่น Wikipedia เว็บไซต์เผยแพร่เนื้อหาเฉพาะ เผยแพร่ภาพ เสียง วิดีโอ เช่น YouTube, Flickr เป็นต้น โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลที่หลากหลายแก่ผู้ใช้จำนวนมาก จึงมีการนำโซเชียลเน็ตเวิร์กไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ และผลลัพธ์ก็เป็นรูปธรรมมาก

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง นโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก ผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

คลินิกทันตกรรมเป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการโดยผู้ประกอบวิชาชีพทันตกรรมที่มีใบอนุญาต บริการทันตกรรม รวม 12 สาขา ได้แก่ 1) ศัลยศาสตร์ช่องปากและแม็กซิลโลเฟเชียล ให้บริการศัลยกรรมโครงหน้า และขากรรไกร ได้แก่ ตาเทียม หูเทียม 2) ปริทันตวิทยาให้บริการผู้ป่วยโรคเหงือก ขูดหินปูนใต้เหงือกผู้ป่วยโรคเหงือกอักเสบ 3) ทันตกรรมสำหรับเด็ก ให้บริการตรวจรักษาช่องปากสำหรับเด็ก 4) ทันตกรรมจัดฟัน ให้บริการจัดฟัน 5) ทันตกรรมประดิษฐ์ ให้บริการใส่ฟันปลอม รวมทั้งทำฟันเพื่อความสวยงาม 6) ทันตสาธารณสุข ให้บริการทันตกรรมโดยเน้นการป้องกันโรคในช่องปาก เช่น การเคลือบหลุมร่องฟัน การรักษาเบ้าฟัน 7) เอ็นโดดอนต์ ให้บริการรักษาลongรากฟัน 8) ทันตกรรมหัตถการ ให้บริการบูรณะฟัน เช่น อุดฟัน อุดฟัน ออนเลย์ 9) ตรวจวินิจฉัยช่องปาก ให้บริการตรวจวินิจฉัยช่องปาก เช่น มะเร็งช่องปาก โรคติดเชื้อในช่องปาก 10) ทันตกรรมทั่วไป ให้บริการทั่วไป บริการทางทันตกรรม เช่น ขูดหินปูน อุดฟัน ถอนฟัน 11) ทันตกรรมบดเคี้ยวและความเจ็บปวดในช่องปากและใบหน้า 12) นิติทันตกรรมให้บริการยืนยันตัวตนและประเมินความละเอียดใจส่วนบุคคล งบประมาณค่าบริการของคลินิกทันตกรรม รพ.ทบ. จะเป็นไปตามสภาพของคลินิกทันตกรรมของ รพ.ทบ. หรือตามหน่วยงานต่างๆ เช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือตามขอบเขตของ กิจกรรมต่างๆ เช่น การขายหรือสร้างรายได้ การผลิต เป็นต้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศรีรัตนมุนี (PhraSriRattanamuni, 2019) การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารราชการแนวใหม่เชิงนโยบายของประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารราชการแนวใหม่เชิงนโยบายของประเทศไทยเน้นการนำเสนอในเชิงแนวคิดพื้นฐานในการดำเนินงาน โดยมีนโยบายการวางแผนตามหลักเกณฑ์การจัดทำยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพเพื่อนำแนวคิดการบริหารจัดการที่กำหนดไว้มาเทียบกับการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารราชการไทย ที่มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทำให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละภาคส่วนในการบริหารราชการโดยเฉพาะในสังคมไทย ด้วยเหตุนี้จึงมีการนำระบบบริหารจัดการภาครัฐมาพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ ของรัฐตามโครงสร้างระบบการทำงานของสังคมไทย ที่จำเป็นต่อการพัฒนาที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในระดับฐานรากอย่างยั่งยืน รวมทั้ง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ก้าวทันโลก และสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ชุมพล ชมะโชติ (Chamachoti, C., 2018) การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรคฟันผุในผู้ป่วยติดสุราที่เข้ารับการรักษาแบบผู้ป่วยในของสถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี พบว่า การติดสุราเป็นเวลานานทำให้ฟันผุมากขึ้น และยังเกี่ยวข้องกับความบกพร่องทางสติปัญญาของผู้ป่วยอีกด้วย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ด้านสุขภาพช่องปากของผู้ป่วย อย่างไรก็ตาม ผู้ป่วยที่มาพบทันตแพทย์เป็นประจำจะมีโอกาสเกิดฟันผุน้อยกว่าผู้ที่ไม่ค่อยไปพบทันตแพทย์

การคาดการณ์จำนวนทันตบุคลากรในระบบบริการและความต้องการทันตบุคลากรระหว่างปี 2564-2568 พบว่ามีความแตกต่างกันมาก ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายในการให้บริการให้ครอบคลุมประชากรได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจนเกินความสามารถในการผลิตทันตบุคลากรให้ตอบสนองต่อระบบบริการได้ทัน ท่วงที

ดังนั้นเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างจำนวนผู้ให้บริการกับการพัฒนาระบบบริการให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้มากขึ้น อาจต้องพิจารณาลดอัตราการเพิ่มเป้าหมายการเข้าถึงของประชากร จากเดิมตั้งเป้าประชาชนร้อยละ 50 เข้าถึงบริการในปี 2564 หากปรับเป็นปี 2568 จะเหมาะสมกว่าข้อเสนอการวางแผนกำลังคนในระบบทันตสาธารณสุขใน 10 ปีข้างหน้า ประเภทของบุคลากรหลักที่จำเป็นในการให้บริการทันตสาธารณสุขยังคงได้แก่ ทันตแพทย์ และทันตบริบาล แต่ควรมีการปรับขอบเขตงานในความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละประเภทให้ชัดเจน ขอบเขตงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับปัจจุบัน สถานการณ์กำลังคนในระบบบริการและกำลังผลิต คือ กำหนดให้ทันตแพทย์รับผิดชอบงานคลินิกทันตกรรมทั้งหมดในโรงพยาบาลกองทัพบก ได้แก่ งานคลินิกทันตกรรม โรงพยาบาลกองทัพบก โรงพยาบาลกองทัพบก โดยทันตบุคลากรที่พึงประสงค์ในกองทัพบก โรงพยาบาลกองทัพบกสาขาทันตกรรมทั่วไป มีหน้าที่หลักในการให้บริการทันตกรรมครบวงจร (Comprehensive dental care) แก่ จ การรักษา บำรุงรักษา ป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพช่องปากที่เหมาะสมกับปัจจัยส่วนบุคคลทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควรมีการบูรณาการปัจจัยที่เกี่ยวข้องในทุกมิติให้สัมพันธ์กัน

นโยบายรัฐบาลกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมของ รพ.กองทัพบก สัดส่วนการให้บริการทันตกรรมยังมีน้อย และมีความแตกต่างในการรับบริการระหว่างกลุ่มอายุและสิทธิการรักษาต่างๆ ประมาณครึ่งหนึ่งของการให้บริการยังคงอยู่ในภาคเอกชน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ใช้สิทธิการรักษาหลักทั้ง 3 สิทธิ คือสวัสดิการข้าราชการ ประกันสังคมและหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ามีสัดส่วนของผู้ไม่ใช้สิทธิการรักษาทางทันตกรรมประมาณร้อยละ 40 ส่งผลให้ผู้รับบริการมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่สาเหตุหลักที่ไม่ใช้สิทธิรับบริการทันตกรรมเนื่องจากบริการล่าช้า รอนาน สวัสดิการไม่ครอบคลุม ในแง่ของความต้องการทางทันตกรรมที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง สาเหตุหลักมาจากการไม่มีเวลาให้บริการและคิว/รอนาน จึงเห็นได้ว่าปัญหาที่ต้องแก้ไขเพื่อเพิ่มการรับบริการของประชาชน ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างสิทธิการรักษา การเพิ่มความครอบคลุมของบริการทั้งหน่วยบริการและชุดสิทธิประโยชน์ จัดทำนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนใช้สิทธิหลักในการรับบริการทันตกรรมระบบประกันสุขภาพทุกระบบควรรวมสิทธิประกันสุขภาพไว้ในชุดสิทธิประโยชน์บริการทันตกรรมเป็นตัวชี้วัดหนึ่งและตั้งเป้าเพิ่มสิทธิทุกปีจนครบ 100%

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Daniela Garbin Neumann, Carlos Quiñonez, (2014). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง A comparative analysis of oral health care systems in the United States, United Kingdom, France, Canada, and Brazil การวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบการดูแลสุขภาพช่องปากในสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส แคนาดา และบราซิล พบว่า บราซิลได้พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพแบบไดนามิกและซับซ้อน และในแง่ของการดูแลสุขภาพช่องปาก รัฐธรรมนูญของบราซิลให้ความสำคัญคุ้มครองคุ้มครองทั่วถึง นโยบายสุขภาพช่องปากของบราซิล พ.ศ. 2547 เรื่อง “Smiling Brazil” ยังเพิ่มทุนภาครัฐกลางเพื่อจัดหาให้การเข้าถึงบริการสุขภาพช่องปากอย่างครอบคลุมและเป็นสากล อย่างไรก็ตาม ความไม่เท่าเทียมกันในบราซิลยังคงมีขนาดใหญ่เมื่อเทียบกับให้กับประเทศที่พัฒนาแล้ว ในบริบทนี้ การวิเคราะห์มหภาคของระบบการดูแลสุขภาพสามารถช่วยให้เราเข้าใจว่าแตกต่างกันอย่างไรประเทศต่าง ๆ จัดระเบียบและส่งเสริมการดูแลสุขภาพและให้โอกาสในการสังเกตสิ่งที่สามารถทำได้ดีและสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความท้าทายในการบรรลุสุขภาพที่ดีและผลลัพธ์ของระบบ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้จึงเพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์ระบบสุขภาพช่องปากในบราซิลกับ 4 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ฝรั่งเศส และแคนาดา ผลการวิจัยของเราชี้ให้เห็นว่าบราซิลควรพยายามเพิ่มความครอบคลุมโดยแหล่งข้อมูลสาธารณะสำหรับการดูแลสุขภาพช่องปาก และเพื่อจัดสรรทรัพยากรสาธารณะเพิ่มเติมเพื่อเป็นเงินทุนในการดูแลสุขภาพช่องปาก

สุดท้าย เพื่อที่จะขยายให้ใหญ่สุดการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในการดูแลสุขภาพช่องปากและสุขภาพช่องปาก บราซิลจำเป็นต้องสร้างระบบที่มุ่งมั่นต่อไปให้การดูแลสุขภาพช่องปากฟรี ณ จุดบริการ

การพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรม รพ.กองทัพบก รูปแบบการทำงานและกรอบระยะเวลา (พ.ศ. 2561-2564) ในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ รูปแบบการทำงานด้านทันตสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ ภายใต้หลัก ให้บริการทุกคน อะไรก็ได้ ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมาย: T. Oral Health CUP Manager ทันตบุคลากรที่รับผิดชอบ PCU โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับการสนับสนุนด้านเทคนิคและการจัดการ จัดให้มีระบบการดูแล (Supporter and Setting Care System) เพื่อให้มีการออกแบบระบบการให้คำปรึกษาและระบบส่งต่อ (ระบบปรึกษาและส่งต่อ) เพื่อให้ทันตบุคลากรเข้าร่วมบริการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ให้บริการสาธารณสุขมูลฐาน (Provider) บทบาทของกลุ่มทันตสาธารณสุข. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร่วมกับภาคีเครือข่ายจัดโครงสร้างการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายหน่วยบริการปฐมภูมิให้หน่วยบริการปฐมภูมิสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องติดตาม กำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ ประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ และวางแผนสนับสนุน แก้ไขหาระดับจังหวัด สนับสนุนวิชาการ วิจัย/นวัตกรรม) นำไปสู่ความยั่งยืน จัดหาผู้รับผิดชอบหรือผู้ประสานงานเพื่อพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิ เป็นการบูรณาการการทำงานต่างๆ ในโครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนงานโดยให้เป็นรูปแบบคณะกรรมการที่มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นประธาน มีคณะกรรมการ ครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข การพัฒนาคุณภาพและบริการ มนุษย์ การจัดการทรัพยากร การส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมโรค สิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาคลินิกทันตกรรม รพ.เหล่าทัพ แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยทางทันตกรรม ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พร้อมทั้งบันทึกเสียงและบันทึกความเห็น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบเปิด พบว่าความเพียงพอของทรัพยากร เมื่อพิจารณาถึงการสนับสนุนทางการเงินแล้ว นโยบายจะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงินอย่างปลอดภัย ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีแผนงบประมาณที่ชัดเจน นอกจากเงินแล้วก็คือคุณภาพของกำลังคน (Personal) ทั้งในด้านความรู้และทัศนคติ คนเก่งหาไม่ยาก แต่คนขยันหายากกว่า คนไม่มีความรู้ก็ส่งเสริมไม่ก็ปึกทำงานได้ แต่คนที่ขาดความจริงจังในการทำงานจะไม่ได้เลย และสิ่งอำนวยความสะดวกสุดท้ายที่สามารถทำงานเหล่านี้ได้ มันจะส่งผลกระทบต่ออาชีพโดยรวม ทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในการบริการ หรือข้อสงสัยเกี่ยวกับความปลอดภัย นำไปสู่การตรวจสอบอย่างเข้มงวดจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง สิ่งเหล่านี้ไม่เป็นผลดีต่ออาชีพ ด้วยเหตุนี้ทันตแพทยสภาจึงให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการให้บริการทางทันตกรรมจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษามาตรฐานความปลอดภัยในการให้บริการทางทันตกรรมเพื่อเป็นแนวทางให้ทันตแพทย์ใช้หรือนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านสมรรถนะและบริบทอื่น ๆ ของทันตแพทย์ทั้งภาครัฐและเอกชน ผ่านการทดลองปฏิบัติประชาพิจารณ์ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และนำเสนอวิพากษ์วิจารณ์เวทีการประชุมวิชาการหลายครั้ง จนได้แนวทางปฏิบัติดังที่ปรากฏในหนังสือเล่มนี้ ทันตแพทยสภา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ประชาชนในวิชาชีพทันตแพทยสภา ขอขอบคุณคณะกรรมการ และทุกท่านที่มีส่วนทำให้แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยนี้ประสบความสำเร็จ และจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มให้สมาชิกได้ศึกษาและนำไปปฏิบัติ

ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สืบพงศ์ สุขสม, (Suksom, S., 2020). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย จากการศึกษาพบว่า การพัฒนานโยบายการพัฒนาเขต

เศรษฐกิจจังหวัดเชียงราย 1) ด้านการลงทุน 2) ด้านการเกษตร 3) ด้านสิ่งแวดล้อม 4) ด้านการท่องเที่ยว มีพัฒนาการไปในทิศทางที่ตื่นตัวตอบรับนโยบายทุกๆ ด้าน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการพัฒนาและปรับตัวของประชาชนในการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อสร้างความมั่งคั่งในแต่ละประเทศในกลุ่ม GMS จะทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นโดยตรง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ประชาชนของทุกประเทศตอบรับความตื่นตัวจากการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาของทุกๆ ด้าน Joda, T., et al., (2020). ศึกษาในเรื่องของ Recent Trends and Future Direction of Dental Research in the Digital Era แนวโน้มล่าสุดและทิศทางในอนาคตของทันตกรรมการวิจัยในยุคดิจิทัล พบว่า การแปลงทางดิจิทัลในทันตแพทยศาสตร์ตามข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในผู้เปลี่ยนเกมที่สำคัญของศตวรรษที่ 21 เพื่อจัดการกับความท้าทายในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในการดูแลสุขภาพฟันและช่องปาก จดหมายทบทวนฉบับนี้เน้นย้ำถึงห้าอันดับแรกของเทรนด์และนวัตกรรมในยุคดิจิทัลใหม่นี้ มีศักยภาพที่จะมีอิทธิพลชี้ขาดต่อทิศทางของการวิจัยทางทันตกรรม: (1) Rapid Prototyping (RP), (2) Augmented Reality and Virtual Reality (AR/VR), (3) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (ML), (4) การแพทย์เฉพาะบุคคล (ทันตกรรม) และ (5) ทันตกรรมดิจิทัล Telehealth ต้องการการจัดการความคาดหวังที่ใช้งานได้จริงและโปร่งใสสำหรับผู้ป่วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด: ผู้ป่วย ผู้ให้บริการด้านสุขภาพ มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย Medtech ประกันภัย สื่อสาธารณะ และนโยบายของรัฐบาล ไม่ควรอ้างหรือบอกเป็นนัยว่าเทคโนโลยีข่าวกรองดิจิทัลจะเข้ามาแทนที่มนุษย์โดยมอบความเชี่ยวชาญด้านทันตกรรมและความสามารถในการดูแลผู้ป่วย ทีมทันตกรรมที่ควบคุมด้วยแอปพลิเคชันดิจิทัลยังคงเป็นกุญแจสำคัญและจะยังคงมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยต่อไป ความหมายของแอปพลิเคชันดิจิทัลที่ตรงกับคุณภาพและความสามารถของมนุษย์ เพื่อผลการรักษาทางทันตกรรมและช่องปากที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิต

ดังนั้นแนวทางเพื่อความปลอดภัยทางทันตกรรม Jett มุ่งมั่นที่จะสร้างมาตรฐานความปลอดภัยทางทันตกรรมเบื้องต้นในคลินิกทันตกรรม โรงพยาบาลเหล่าทัพ เพื่อให้มีมาตรฐานในการรักษาคุณภาพการให้บริการทางทันตกรรมของคลินิกทันตกรรม รพ.เหล่าทัพอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ครอบคลุมทุกแนวปฏิบัติเพื่อใช้มาตรฐานในการดำเนินงานดูแลผู้ป่วย รวมทั้งองค์กรทันตกรรม ความเสี่ยงในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ ประสิทธิภาพของคลินิกทันตกรรม รพ.เหล่าทัพ การพิจารณาเรื่องร้องเรียนหรือเหตุรุนแรง เพื่อใช้มาตรฐานในการติดตามพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยทางทันตกรรมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มาตรฐานหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสารเพื่อรับทราบและยินยอม (Safe Communication) 2) การรักษาที่มีคุณภาพและความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ (Safe Treatment) 3) การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ (Safe Infection Control) และ 4) เวชระเบียนที่ได้มาตรฐาน (Safe บันทึก)

จากการทำวิจัยนโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมของโรงพยาบาลกองทัพบก ผู้วิจัยได้ความรู้ใหม่ คือ การพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรม ต้องรวมกลุ่มความรู้ทางทันตกรรมมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการร่างนโยบายและการทดสอบทางเลือก กลุ่มวิชาชีพทันตกรรมมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการพิจารณาเปรียบเทียบทางเลือกและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา นำไปสู่เป้าหมายและแนวทางด้านความปลอดภัยทางทันตกรรม แนวทางปฏิบัติในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ กลุ่มทันตศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการระบุปัญหา และการวิเคราะห์ทางเลือก คณะทำงานนโยบายทันตกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวิเคราะห์ปัญหา และการศึกษาข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย นำไปสู่เป้าหมายและแนวทางด้านความปลอดภัยทางทันตกรรม ในการปฏิบัติเบื้องต้นเพื่อป้องกันการติดเชื้อและคณะทำงานบริการทันตกรรมมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสนอแนะกลยุทธ์ในการดำเนินนโยบาย และ

การอนุมัติและประกาศเป็นนโยบาย คณะทำงานวิจัยทางทันตกรรม ทางเลือกนโยบาย การออกแบบและกำหนดขอบเขตและกรอบของนโยบาย นำไปสู่เป้าหมายและแนวทางด้านความปลอดภัยทางทันตกรรมเกี่ยวกับวิธีการพิเศษเพิ่มเติมเพื่อควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อ

แนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้แก่การพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกได้ โดยแนวคิดสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยอัตราความต้องการของตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้น พอๆ กับอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น ทำให้การพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกต้องมีการดำเนินการในการดึงดูดบุคลากรชั้นดีให้ยังทำงานอยู่กับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก อย่างการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงอยากทำงานอยู่กับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกต่อไปในอนาคต ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกนั้นมีหลากหลายวิธี การพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกสามารถนำวิธีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ได้เข้ากับวัฒนธรรมการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกและบุคลากรได้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ สวัสดิการเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่บุคลากรมักให้ความสำคัญอย่างมาก การพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกสามารถใช้สวัสดิการที่ดีเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ เช่น สวัสดิการท่องเที่ยวต่างประเทศ หากมีการทำผลงานออกมาได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สวัสดิการในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่นการออกกำลังกาย คอร์สการเล่นกีฬาต่างๆ สวัสดิการในการเรียนเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนภาษาที่สามเพิ่มเติม หรือจัดการอบรมการใช้โปรแกรมที่จำเป็นกับการทำงาน

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นถือเป็นอีกส่วนสำคัญที่สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้ อย่างการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงานที่พร้อมใช้งานเช่น เฟอร์นิเจอร์อย่างโต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ แล็ปท็อป รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมโดยรอบให้เหมาะกับการทำงาน อย่างการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ให้อากาศถ่ายเท ปลอดภัยกับธรรมชาติ หรือการปรับเปลี่ยนมุมนั่งทำงานใหม่ เพื่อลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

3. จัดการอบรมและสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่มีอยู่ หรือการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ๆ นั้นจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างผลงานออกมาได้ดีขึ้น และยังเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนได้ด้วย ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงานในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกมากขึ้น

4. มอบสิ่งตอบแทนพิเศษหรือเบี่ยชยัน การมอบของขวัญ หรือ การขึ้นเงินเดือนนั้น ถือเป็นการให้เพื่อขอบคุณหรือสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ เพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกและมีประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก อาจเป็นของขวัญที่จัดทำขึ้นพิเศษเฉพาะบุคคลนั้น หรือสิ่งของที่มีคุณภาพดีสามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เป็นแรงจูงใจในการทำงานเล็กๆ ที่ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานให้กับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกได้

5. การสื่อสารภายในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ความชัดเจนในการสื่อสารในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก ก็ถือเป็นส่วนที่ช่วยให้บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกัน สื่อสารกันได้ไม่ผิดพลาด ทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น เป็นอีกเหตุผลที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดีเช่นกัน เมื่อมีการสื่อสารภายในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกที่ชัดเจน เข้าใจจุดหมายที่ตรงกันก็จะทำให้สามารถช่วยกันขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกให้ก้าวต่อไปได้

6. การให้เกียรติแก่ตัวบุคลากร การให้เกียรติในตัวบุคคลอย่างเท่าเทียมถือเป็นเรื่องพื้นฐานที่ทุกการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกต้องมี การแสดงออก กิริยาท่าทาง การพูดคุยกันด้วยความมีเหตุผล ไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเพศอะไร และต้องแสดงให้เห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกทั้งนั้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นมืออาชีพ ความเท่าเทียมกัน ทำให้ภาพรวมออกมาแล้วดูเป็นการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกที่น่าทำงานด้วย หรืออยากจะร่วมงานกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกนี้ต่อไป

7. ให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวของบุคลากร การให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวของบุคลากรนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดีเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มวันหยุด วันลาพักร้อน ให้บุคลากรมีวันหยุดเพิ่มขึ้น หรือการเลิกงานเร็วขึ้นเพื่อเพิ่มเวลาในการทำธุระส่วนตัวของบุคลากร รวมถึงการให้เวลาส่วนตัวกับบุคลากรในวันที่มีการลางาน คือไม่ทวงถามงาน คุยเรื่องงานในวันที่บุคลากรลา หรือคุยงานนอกเวลา เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาพักผ่อนได้อย่างเต็มที่

8. ทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก การทำงานในหน้าที่หรือตำแหน่งของเขานั้นมีส่วนช่วยให้ การพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ เมื่อองค์กรเกิดการพัฒนาหรือสร้างผลงานที่ดีออกมาได้ จึงทำให้เกิดความภูมิใจร่วมกัน รู้สึกถึงการเป็นเจ้าของการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกร่วมกัน ถือเป็นอีกแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น เกิดการทำงานที่ทุ่มเท ตั้งใจ ในการสร้างสรรค์ผลงานดีๆ ออกมาได้มากขึ้น

ดังนั้นการประยุกต์ใช้วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก การเลือกใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับแต่ละการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกนั้นไม่เหมือนกัน จึงควรสร้างความเข้าใจในทิศทางการสร้างแรงจูงใจที่ตรงกันก่อน การมองหาปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก แล้วจึงนำวิธีต่างๆ ไปประยุกต์และปรับใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์นั้นๆ รวมถึงการพูดคุย รับฟังปัญหาข้อติชมต่างๆ จากตัวบุคลากรผู้บริหาร ก่อนที่จะมีการนำวิธีการหรือนโยบายเข้ามาใช้งานจริงภายในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก เพื่อให้เกิดการพัฒนา และเกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจตามที่มีการวางแผนเอาไว้ รวมถึงช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบก และเกิดบรรยากาศการทำงานที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 2. ควรกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกที่สามารถเปรียบเทียบกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อระบุ ทรัพยากรภายใน และทรัพยากรภายนอก และพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อเหตุการณ์นั้น ๆ
 3. ควรกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกที่สามารถรวบรวมองค์ประกอบหลักที่เหมาะสมกับสถานการณ์เชิงกลยุทธ์ และสร้างทางเลือกในการจัดการกลยุทธ์ต่อองค์ประกอบภายนอก
 4. ควรมีการกำหนดข้อปฏิบัติให้การรักษาดำเนินการได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีข้อผิดพลาดร้ายแรงภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
 5. ควรมีการดำเนินการในรูปแบบสามารถประเมินสถานการณ์ สภาวะ เงื่อนไขต่าง ๆ ของผู้ป่วย และตัวทันตแพทย์ หรือให้การรักษาดำเนินการโดยผ่านการประเมินระดับสมรรถนะของตนเองแล้วว่าสามารถให้การรักษาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และปลอดภัยกับผู้ป่วย
 6. หน่วยงานในสังกัดต้องมีทันตแพทย์ผู้ให้การรักษามีสมรรถนะเพียงพอ และได้รับการรับรองจากสถาบันรับรองและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
- และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ 1) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการให้บริการ ตลอดจนการสร้างหน่วยบริการคู่สัญญาในการให้บริการทันตกรรมแก่ผู้บกพร่องด้านสติปัญญา และการเรียนรู้ 2) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องของส่งเสริมการเข้าถึงบริการทันตกรรม ได้แก่ การพัฒนาเครือข่ายในการปรึกษาและส่งต่อผู้ป่วย การพัฒนาศักยภาพในการบริการทันตกรรมของทันตแพทย์และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 3) ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนโยบายพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลซึ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการระดับปฐมภูมิให้มีคุณภาพมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนโยบายภาครัฐกับการพัฒนาคุณภาพคลินิกทันตกรรมโรงพยาบาลกองทัพบกเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น พุทธศักราช 2566 และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลหลักทุกท่านจนทำให้งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างสมบูรณ์

References

- Chookiatman, K. (2020). Dentistry and COVID-19. Journal of the Department of Medical Services, 45(4), 5-8.
- Chamachot C., (2018). A Study of Factors Related to Dental Caries in Alcohol Addicts Receiving Inpatient Treatment at Boromarajonani National Drug Addiction Treatment and Rehabilitation Institute. Journal of the Department of Medical Services, 43(1), 63-68.
- Phra Srirattanamuni. (2019). The Efficiency of New Public Policy Administration in the Thai State Government. Saeng Esan Journal, 16(2), 634-650.

- Suksom, S., (2020). Policy for the Development of Chiang Rai Special Economic Zone. *Academic Journal of North Bangkok University*, 9(2), 1-10.
- Daniela Garbin Neumann, Carlos Quiñonez. (2014). A comparative analysis of oral health care systems in the United States, United Kingdom, France, Canada, and Brazil. *Network for Canadian Oral Health Research*, 2014 (2), pp.1–18
- Council, D., (2022). *Thai Dental Safety Goals & Guidelines*. Retrieved January 11, 2022, from https://dentalcouncil.or.th/upload/files/Ul8_eRFhGrVL0_tasQ6_w9_S4_5_vmcqiAOkJj.pdf
- Marwaha, J., and Shah, K., (2020). COVID-19 outbreak challenging dentist's safety. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 6(3), pp.216–221
- Joda, T., et al. . (2020). Recent Trends and Future Direction of Dental Research in the Digital Era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020(17), pp.2- 8.



แนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่

THE GUIDELINES FOR COOPERATION BETWEEN PUBLIC SECTOR AND PRIVATE SECTOR
IN CYBER SECURITY USING BIG DATA MANAGEMENT SYSTEMS

ธนบวร สิริคุณากรกุล¹, และตรีเนตร ตันตระกุล

Tanaboworn Sirikunakornkun¹, Treenet Tuntrakul

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University

E-mail: s.tanaboworn@gmail.com¹

Received 11 June 2023; Revised 30 August 2024; Accepted 30 August 2024.



บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 19 คน และการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 13 คน จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์และการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ผลการศึกษาพบว่า ภาครัฐได้ระบบการจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เหมาะสม สามารถตรวจสอบภัยคุกคามไซเบอร์ได้รวดเร็วโดยใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ภาคเอกชนได้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาบริหารจัดการ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการป้องกันภัยคุกคามไซเบอร์ยกระดับความพร้อมในการรับมือกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การใช้ AI (Artificial Intelligence) ในการบริหารจัดการข้อมูล ตัดข้อกังวลเรื่องการรักษาความลับข้อมูลออกไป สามารถรักษามาตรฐานได้โดยไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการแสวงหาผลประโยชน์จาก Big Data เข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อยกระดับความพร้อมในการรับมือกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ไปใช้ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทำความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และผลกระทบที่จะตามมาของการนำกฎหมายฉบับนี้มาใช้

คำสำคัญ: แนวทางความร่วมมือ; การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์; การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่

Abstract

The objectives of this research were to study the guidelines for cooperation between public sector and private sector in cyber security using big data management systems. It is a qualitative research by in-depth interview with 19 people and focus group meeting of 13 people

from qualified persons, experts and people who directly get involved in cyber threat prevention and big data management by using primary data.

The research results were found that the public sector gets an appropriate big data management system that is able to detect cyber threats quickly by using a big data management system. The private sector gets big data for management resulting in effective protection against cyber threats. Enhance the readiness to deal with cyber security using a big data management system. Using AI (artificial intelligence) to manage information. Eliminate concerns about data confidentiality. Be able to maintain the standard without interpersonal involvement in the exploitation of big data. Must have an integration of cooperation between the public sector and private sector. To enhance the readiness for dealing with cyber security. Implementing cyber security related laws using big data management systems should have a public relations to the public and all relevant sectors. Truly understand about the objectives, benefits and consequences of the adoption of this law.

Keywords: The Guidelines for Cooperation; Cyber Security; Big Data Management

บทนำ

ด้วยสภาพแวดล้อมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสความตื่นตัวที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนผ่านสู่โลกออนไลน์ที่เปลี่ยนแปลงสังคมรอบตัวของเราไปอย่างเห็นได้ชัด เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้เกิดภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติซึ่งมีความอ่อนไหวมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภัยคุกคามทางไซเบอร์ ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านและการขับเคลื่อนองค์กรในยุคปัจจุบัน จะเห็นว่าไม่ใช่ว่า “ค่อย ๆ เปลี่ยน” แต่อย่างใด หากจะต้องเร่งและทำให้เร็วเพื่อให้สามารถปรับตัวทันตามกระแสที่โถมเข้ามา (Wongreanthong, N.)

ภายในองค์กรต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐกำลังเคลื่อนเข้าสู่รูปแบบดิจิทัล อุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ ที่เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดข้อมูลจำนวนมากมหาศาล (Big Data) ข้อมูลมีจำนวนใหญ่ขึ้น นำมาซึ่งโอกาสใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น ปัจจุบันได้มีการใช้งานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent : AI) มาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยแนวโน้มของปริมาณข้อมูลมีการเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก อันทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และประเด็นที่สำคัญคืออาชญากรรมทางไซเบอร์ หรือแฮกเกอร์ ก็มีการพัฒนาเทคนิคและรูปแบบการโจมตีด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่าง AI ด้วยเช่นกัน

พัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงของระบบไอซีทีได้ส่งผลกระทบต่อกิจการและการดำเนินงานทางการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยาของทุกประเทศในโลกเป็นอย่างมาก ผลจากการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในหลายทศวรรษที่ผ่านมา ทำให้เกิดการปฏิวัติสารสนเทศ (Information Revolution) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประมวลผลและการกระจายสารสนเทศอย่างกว้างขวาง จนนำมาสู่การพัฒนาในสาขาคอมพิวเตอร์และการติดต่อสื่อสารอย่างก้าวกระโดด จนก่อให้เกิดพื้นที่มิติใหม่ที่เรียกว่า “โลกไซเบอร์”

(Cyberspace) ด้วยเหตุนี้ ความมั่นคงแห่งชาติ (National Security) จึงได้รับผลกระทบจากการปฏิวัติและปรากฏการณ์ของโลกไซเบอร์นี้โดยตรง เห็นได้จากมีผู้กล่าวถึง “ความมั่นคงด้านไซเบอร์” (Cyber Security) ในบริบทของความมั่นคงแห่งชาติมากขึ้น (Arunrangsri ,R.,2018)

จากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (Srimuangkanjana, C., 2018) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประเด็นข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง โดย 1) การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาและพัฒนากำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ และ 3) การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นการเตรียมความพร้อมของกองทัพไทยเพื่อให้ก้าวทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงอย่างเฉียบพลันทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ในขณะที่กรอบและกติการะหว่างประเทศเป็นไปตามพลวัตของโลก ตลอดจนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 (Ministry of Digital Economy and Society, n.d.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ สำหรับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศ ในการป้องกัน รับมือ และลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์มิให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ รวมทั้งให้สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบงานตามพระราชบัญญัติ และประสานการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าในสถานการณ์ทั่วไปหรือสถานการณ์ที่เป็นภัยต่อความมั่นคงอย่างร้ายแรง อันจะทำให้การป้องกันและการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงไซเบอร์ ในอดีตการทำงานของภาครัฐต้องการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ สิ่งที่ภาครัฐต้องทำคือการสร้างระบบฐานข้อมูลขึ้นมา และสร้างวิธีการจัดเก็บข้อมูลขึ้นมาเอง ปัจจุบันหลาย ๆ หน่วยงานหรือตัวบุคคลแต่ละคนมีการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) ผ่านระบบออนไลน์ ทั้งในรูปแบบ เว็บไซต์, บล็อก, สื่อสังคมต่าง ๆ ทำให้ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนที่อย่างรวดเร็วแบบทันทีทันใด มีลักษณะกระจายไร้รูปแบบและมีขนาดมหึมา (Big Data) เป็นข้อมูลที่มีขนาดใหญ่และยังมีการเปิดเผยข้อมูลกันมากขึ้น ขนาด ขอบเขตของข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ (Big Data) ก็ยิ่งขยายใหญ่มากขึ้นเรื่อย ๆ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่และการนำข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ประโยชน์ การตรวจสอบข้อมูลเชิงรุกโดยสังเกตจากความผิดปกติของข้อมูล เพื่อที่จะสามารถหาวิธีการป้องกันหรือแก้ปัญหาได้ทันเวลา และแนวทางการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 และยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง รวมทั้งการนำแผนหลักที่เกี่ยวข้องเข้ามาสนับสนุนและเอื้ออำนวยประโยชน์ในการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ของหน่วยงานราชการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสถานการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ของภาครัฐและภาคเอกชน และการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)
2. ศึกษาปัญหาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)
3. ศึกษาแนวทางการร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ด้วยการสังเคราะห์เอกสารทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรายงานวิจัยเฉพาะเรื่องของกรณีศึกษาสถานการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ของภาครัฐและภาคเอกชน ภัยคุกคามและการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 การดำเนินการด้านความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชน

2) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จำนวน 19 คน ภาครัฐ ได้แก่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ที่ควบคุมข้อมูลไซเบอร์ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) (NT cyfence) จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (TCSD) จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ศูนย์ปราบปรามอาชญากรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ของตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 5 คน ภาคเอกชน ได้แก่ Senior Employee Engagement Strategy Officer ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 1 คน บุคคลที่มีประสบการณ์ในการลักลอบปรับแก้หรือดัดแปลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จำนวน 3 คน

3) ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากผู้มีบทบาทที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ ณ ปัจจุบันของภัยคุกคามไซเบอร์และการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) วิธีการรับมือกับภัยคุกคามและการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และแนวทางที่จะดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนาความร่วมมือการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) แบบประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อใช้เก็บข้อมูลการประชุมกลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ โดยมีเนื้อหาในการสนทนา

กลุ่ม ดังนี้ การจัดการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ในแต่ละด้าน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการนำพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 มาบังคับใช้ การดำเนินการด้านความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชนในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ และแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ ที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนความเป็นมาของพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 แนวคิดเรื่องสงครามไซเบอร์ แนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน แนวคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ บทบาทของคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (NCSC) การบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์ที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหรือสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งเพื่อนำมาใช้เป็นส่วนประกอบในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลในการวิจัย

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ และผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นคำถามเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ ทำการบันทึกภาพ และจดบันทึกข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลัง

3) การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการจัดเก็บและบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ของหน่วยงานในภาครัฐ เนื่องจาก บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) (National Telecom Public Company Limited) หรือที่รู้จักทั่วไปในชื่อย่อว่า เอ็นที (NT Plc.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดูแลการสื่อสารโทรคมนาคมในประเทศไทยในรูปแบบบริษัทมหาชนจำกัด ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เกิดจากการควบรวมกิจการระหว่าง กสท โทรคมนาคม และทีโอที เพื่อลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนกัน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ตามมติของคณะรัฐมนตรี โดยมีกระทรวงการคลังถือหุ้นทั้งหมด NT cyfence เป็นหน่วยงานหนึ่งใน บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) หรือ NT ทำหน้าที่ Cybersecurity Monitoring คือ บริการเฝ้าระวังภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ และความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านศูนย์ปฏิบัติการ Cybersecurity Operations Center (CSOC) โดยมีผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ (Security Analyst) ในการวิเคราะห์ภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ แจ้งเตือนเหตุการณ์ภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการจัดการ การแก้ไขปัญหาเบื้องต้นไปยังลูกค้า เมื่อพบเหตุการณ์ต้องสงสัย หรือเหตุการณ์ผิดปกติที่มีความเสี่ยงซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแบบ Real-time ตลอด 24 ชั่วโมง โดยประกอบไปด้วยบริการ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. Cybersecurity Monitoring by CSOC การเฝ้าระวังภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ และความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านศูนย์ CSOC

2. Cybersecurity Monitoring by On-Site การเฝ้าระวังภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ และความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ณ องค์กรของผู้ใช้บริการ

ซึ่ง NT มีความสำคัญหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) อย่างเป็นทางการ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการบันทึกภาพและจดบันทึกข้อมูลของผู้สนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบและตรวจทานความถูกต้องย้อนกลับในภายหลัง

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสถานการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ของภาครัฐและภาคเอกชน และการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่เฝ้าระวังต่อการก่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ระบบสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เมื่อมีปัญหาเรื่องภัยคุกคามไซเบอร์ควรมี Cybersecurity เพื่อป้องกันความเสียหายของข้อมูล ปัญหาภัยคุกคามไซเบอร์และการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)
- 2) การบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ยังไม่สามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาไว้ที่ศูนย์กลางได้
- 3) ประเทศไทยเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ เนื่องจากมีระบบสารสนเทศที่ดี ทันสมัย
- 4) กฎหมาย พ.ร.บ. ไซเบอร์ ฉบับปัจจุบัน ยังมีความบกพร่องหลายประการต่อการนำไปใช้

จากผลการสัมภาษณ์ Senior Employee Engagement Strategy Officer ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 พบว่า ธนาคารไทยพาณิชย์ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาระบบข้อมูล (Big Data) เพื่อสร้างความเข้มแข็งในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ 1) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการบูรณาการในด้านเทคนิค เช่น การยืนยันตัวบุคคลอย่างบูรณาการ Hyper Converged หรือซอฟต์แวร์พัฒนาล้างข้อมูลกลาง (Big Data) 2) มีการสร้างแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานเพื่อลดความเสี่ยงหรือภัยคุกคามที่มาจากความผิดพลาดของมนุษย์ 3) มีการเตรียมรับมือหรือมาตรการรองรับภัยคุกคามไซเบอร์ที่อาจจะเกิดขึ้นซึ่งจะมาในรูปแบบต่าง ๆ

วิธีรับมือกับภัยคุกคามไซเบอร์ที่ดีที่สุด คือ การกระทำหรือดำเนินกิจกรรมทางออนไลน์ต่าง ๆ ต้องใช้สติและไม่รีบร้อนในการกระทำนั้น ๆ หากจะทำได้ต้องมั่นใจว่าปลอดภัยและไม่ส่งผลกระทบต่อตนเองหรือผู้อื่น การนำข้อมูลเข้าในระบบต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งทำการสำรองข้อมูลสำคัญไว้ในระบบออฟไลน์ พัฒนาระบบในการจัดเก็บข้อมูล กำหนดมาตรการในการเข้าถึงข้อมูล ใช้ระบบรักษาความปลอดภัยหลายรูปแบบ วิธีรับมือกับภัยคุกคามและการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) สามารถสรุปได้ดังนี้

1) การมีระบบ Cybersecurity ที่ทันสมัย เพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล พร้อมรับมือกับภัยคุกคามไซเบอร์ทุกรูปแบบ

- 2) การระมัดระวังเรื่องข้อมูลส่วนตัวในการเผยแพร่ทางสังคมออนไลน์
- 3) จัดทำฐานข้อมูลภัยคุกคามเพื่อวิเคราะห์ และใช้เป็นกรณีศึกษา ป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก
- 4) การตั้งรหัสผ่านในการใช้งานอินเทอร์เน็ตที่รัดกุม
- 5) การศึกษาหาความรู้ วิธีการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ตลอดเวลา

6) การจัดแบ่งข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ให้เป็นระบบ

การจัดการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ขั้นตอนการติดตามและตรวจสอบ

เมื่อเกิดภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ในภาพรวมของประเทศ จึงจำเป็นต้องมีระบบจัดการปฏิบัติการด้านข่าวสาร (Information Operation : IO) ระบบโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศ (CII) เพื่อรองรับข่าวมาเป็นภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ เมื่อตกผลึกต้องมีการกระจายข่าวสารดังกล่าวไปยังหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนด้านไซเบอร์ว่าภัยคุกคามที่เกี่ยวข้องมีผลกระทบต่อหน่วยงานของตนหรือไม่ แล้วนำข้อมูลมาแบ่งปันกัน

2) แนวทางการแจ้งเตือนเมื่อพบภัยคุกคาม

ภาครัฐและภาคเอกชนย่อมต้องมีระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ของตนเอง หลังจากตรวจพบภัยคุกคามอาจจะต้องสร้างระบบการบริหารจัดการข้อมูลในการแจ้งเตือนเมื่อพบภัยคุกคามร่วมกัน โดยรู้เท่าทันสถานการณ์ภัยคุกคามที่ตรวจพบและนำไปสู่แนวทางป้องกันภัยคุกคามที่เกิดขึ้น

3) การแลกเปลี่ยนข้อมูลการโจมตีจากภัยคุกคาม

ระบบตรวจสอบภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ที่ภาครัฐและภาคเอกชนมีนั้น เมื่อระบบตรวจสอบการโจมตีทางไซเบอร์ในแต่ละประเภท ควรจะมีระบบกลางที่ร่วมแบ่งปันข้อมูลการโจมตีทางด้านไซเบอร์ในแต่ละประเภท โดยมีเนื้อหาาระดับความรุนแรง พฤติกรรมของภัยคุกคาม รูปแบบการโจมตีและ/หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการโจมตีด้านไซเบอร์ในแต่ละประเภทอื่น ๆ

4) การเตรียมความพร้อมและประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่

ควรมีความร่วมมือระดับนโยบาย โดยตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และต้องจัดให้มีกลไกที่ทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีกฎหมายเป็นตัวควบคุม

5) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการดำเนินงานด้วยกลยุทธ์ที่ดี แผนงานที่ดี และระบบการจัดการที่ดี ถ้าทุกอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานต้องปฏิบัติย่อมมีประสิทธิภาพ อันจะมีประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันต่อไป

2. ศึกษาปัญหาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการขาดแคลนบุคลากรด้านไซเบอร์สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ และต้องลงมาให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในทุกระดับขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการบูรณาการตั้งแต่นโยบาย เชื่อมโยงไปสู่แนวทางความร่วมมือสอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรและแผนยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

การพัฒนาระบบข่าวกรองไซเบอร์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความร่วมมือกัน ข้อมูลที่เป็นระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เชิงบประมาณสูง ต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่ายในเรื่องนี้ การต่อยอดองค์ความรู้ เมื่อพัฒนาแล้วก็ต้องมีแผนในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หลังจากพัฒนาองค์ความรู้แล้วควรสร้างนวัตกรรมร่วมกันจึงจะเกิดความคุ้มค่าต่อการลงทุน เพื่อการนำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในเรื่องของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ต่อไป

พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. 2562 มีสาระสำคัญ คือ การจัดตั้ง คณะกรรมการระดับนโยบายในภาพรวมขึ้นมา ซึ่งเรียกว่า คณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (NCSC) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า กมช. มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ซึ่งในส่วนนี้จะมีส่วนราชการต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องทั้งสิ้น เมื่อกล่าวถึงตัวบทกฎหมายนั้นมีความชัดเจนมาก ในเรื่องของการกำหนดบทบาทของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งปัญหาแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ คือ การเห็นความสำคัญของ พ.ร.บ. ฉบับนี้ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ซึ่งภาครัฐและภาคเอกชนควรเริ่มต้นด้วยหลักการสนับสนุนที่ว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดต้องเข้าใจหลักสำคัญของ พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนยังขาดทักษะความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันในการป้องกัน ภัยคุกคามทางไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) อีกทั้งยังขาดงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาความร่วมมือด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

3. ศึกษาแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

ควรมีการนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความสำคัญ แล้วส่งไปยังส่วนกลางเพื่อให้มีการบริหารจัดการข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Big Data) ด้วยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูง ใช้ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพิ่มความรู้ พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถตลอดเวลา เพราะข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีที่ไม่หยุดนิ่ง แนวทางที่ควรจะดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนาการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1) การพัฒนาคนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาระบบ Cybersecurity จะทำให้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มีความเสถียรและมีประสิทธิภาพในการใช้งาน

2) หน่วยงานแต่ละแห่งทำงานแยกข้อมูล (Big Data) ที่สามารถเปิดเผยได้ออกมาไว้ส่วนกลาง การปรับเปลี่ยนความคิด วัฒนธรรมขององค์กรในเรื่องการแชร์ข้อมูล การหวงข้อมูล ต้องทำความเข้าใจในองค์กร ประชุมร่วมกันภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อประโยชน์ในการแชร์ข้อมูลให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ อีกทั้งเพื่อเรียนรู้ถึงสิทธิเสรีภาพทางไซเบอร์ของบุคลากรด้วย

เรื่องของการต่อยอดความรู้ เมื่อพัฒนาแล้วก็ต้องช่วยกันต่อยอด พัฒนาองค์ความรู้ และสร้างนวัตกรรมร่วมกันจึงจะเกิดความคุ้มค่าต่อการลงทุนในการนำระบบการจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในเรื่องของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 จากผลการศึกษาสถานการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ของภาครัฐและภาคเอกชน และการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) พบว่า ปัญหาภัยคุกคามทางไซเบอร์ของภาครัฐและภาคเอกชน มีอัตราการเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี มีระดับความรุนแรงมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับบทความวิจัยของ กรีน ธัญญวิกรม และธีระ กุลสวัสดิ์ (Thanwikrom, G., and Kulsawat, T.,a (2021) ปัญหาภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ปัจจุบันเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น ในประเทศไทยพบภัยคุกคามไซเบอร์ที่มีจุดประสงค์ทางการเงินในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฟิชชิงอีเมล เว็บไซต์ธนาคารปลอมเพื่อหลอกขโมยรหัสผ่านผู้ที่ใช้งานอิเล็กทรอนิกส์

แบงก์กิ้ง (E-banking) การแพร่ระบาดของ มัลแวร์เรียกค่าไถ่ (Ransomware) สายพันธุ์ต่าง ๆ ที่เข้ารหัสลับข้อมูลในเครื่องทำให้เปิดใช้งานไม่ได้ ฯลฯ ประเทศไทยเป็นประเทศที่เฝ้าต่อการก่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ เนื่องจากการมีระบบสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ดี มีระบบการเงินการธนาคารที่สะดวก จึงตกเป็นเป้าประสงค์ของผู้ก่อการร้ายอาชญากรรมไซเบอร์ และเนื่องด้วยระบบรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ Cybersecurity หรือ ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ของภาครัฐและเอกชนยังไม่มีความรัดกุมมากพอ จึงทำให้เห็นการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมไซเบอร์อยู่บ่อยครั้ง การจะมีระบบรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ Cybersecurity ที่ดีและมีประสิทธิภาพต้องใช้งบประมาณที่สูงในการดำเนินการติดตั้งระบบ

ประเด็นที่ 2 ศึกษาปัญหาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

1. การกำหนดรูปแบบความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์มากขึ้น มีการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติการหลาย ๆ หน่วย เช่น การทำงานของศูนย์ประสานความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (The Computer Emergency Response Team) หรือไทยเซิร์ต (ThaiCERT) ของสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ที่ช่วยในการปกป้องและประสานการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ หรือมีการดำเนินงานของกองป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางเทคโนโลยี ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักคดีเทคโนโลยีและสารสนเทศ ภายใต้กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ส่วนตรวจสอบการกระทำความผิดทางเทคโนโลยี ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้สำนักป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน หรือธนาคารแห่งประเทศไทย แล้วก็ตาม แต่รูปแบบการทำงานดังกล่าวเป็นการทำงานเชิงป้องกันและตั้งรับเมื่อมีภัยคุกคามทางไซเบอร์เท่านั้น

แนวทางการปฏิบัติ

1) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับมือกับภัยคุกคามประเภทต่าง ๆ

2) พิจารณาการทำงานร่วมกัน จัดทำระเบียบปฏิบัติประจำหน่วยงาน ในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันปัญหาความสับสนในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน

2. การพัฒนาขีดความสามารถความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ และต่อยอดการพัฒนาในอนาคต

ภาครัฐและเอกชนต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้มีขีดความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสม พร้อมทั้งเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการรับมือกับภัยคุกคามไซเบอร์ประเภทต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ

ประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว อบรมโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพและความรู้ พร้อมรับรองความสามารถด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ให้แก่บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรของหน่วยงานให้

มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม หน่วยงานจึงต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้
อบรมให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้าน

3. การเตรียมการด้านงบประมาณของภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านการรักษา
ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่

การดำเนินการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องในการรับมือกับ
ภัยคุกคามไซเบอร์ยังขาดการสนับสนุนงบประมาณ ทำให้ประเทศไทยต้องพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ
และสูญเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก

แนวทางการปฏิบัติ

ผู้บริหารของหน่วยงานทำการจัดสรรงบประมาณด้านงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทั้งด้าน
ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ โดยจัดทำเป็นแผนเร่งด่วนเพื่อรองรับกับภัยคุกคามไซเบอร์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

4. การกำหนดรูปแบบความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนให้มีความเป็นรูปธรรมในการดำเนินงาน

หน่วยงานหรือองค์กรบางแห่งยังไม่ให้ความสำคัญกับภัยคุกคามไซเบอร์ เนื่องจากยังไม่เห็น
ความจำเป็นหรือยังไม่เคยได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้น จึงยังไม่ให้ความสนใจที่จะร่วมมือหรือจัดตั้งทีมงานมาดูแล
โดยตรง การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์มีลักษณะต่างฝ่ายต่างดำเนินการ จึงขาดการประสานความ
ร่วมมือที่ดี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดของงานด้านการเฝ้าระวังและรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

แนวทางการปฏิบัติ

1) จัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการ
ข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในภาพรวม และเป็นเครื่องมือกำกับดูแล ประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

2) ปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วยในการรองรับภารกิจด้านความร่วมมือในการรักษาความมั่นคง
ปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่

5. การสนับสนุนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคง
ปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ โดยใช้งบประมาณในภาพรวมของประเทศ
มุ่งเน้นบูรณาการการใช้ประโยชน์ร่วมกันในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และการบริหาร
จัดการที่มีประสิทธิภาพ หากภาครัฐและเอกชนเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมดอาจมีภาระด้านงบประมาณและ
การบริหารบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในอนาคต สอดคล้องกับ
ตรีเนตร ตันตระกูล (2018) ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ใน
องค์กร พบว่า การพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและเป็นไปอย่างยั่งยืนและถาวรด้วยวิธีการจัดการความรู้ที่
เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์การ สร้างความสามารถในการทำงานร่วมกัน
สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และสร้างความสามารถในการทำงานที่ยากในระดับ “เป็นไปไม่ได้” ให้เป็นไปได้
หรือเรียกว่า เพื่อให้ได้ประสิทธิผล ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในประเทศควรสนับสนุนด้าน
งบประมาณ มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือกันเพื่อเป็นการรวมการใช้ทรัพยากรส่วนกลาง เช่น บุคลากร
โครงสร้างพื้นฐาน ข้อมูล ระบบงาน ที่สามารถทำงานร่วมกันได้

แนวทางการปฏิบัติ

สนับสนุนการจัดทำโครงการความร่วมมือของทุกภาคส่วนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ โดยใช้งบประมาณของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการบูรณาการใช้ประโยชน์จากโครงการร่วมกันในทุกภาคส่วน สร้างความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานที่จะเข้าร่วม เพื่อประโยชน์และความคุ้มค่าสูงสุด

ประเด็นที่ 3 ศึกษาแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

การปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์มีองค์ประกอบหลายส่วน ซึ่งแต่ละส่วนมีความจำเป็นต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ สิงห์แก้ว (Singhkaew, C., 2021) พบว่า บทบาทภาครัฐในการป้องกันอาชญากรรมไซเบอร์เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม การสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รัฐบาลจำเป็นต้องใช้มาตรการทางกฎหมาย รวมถึงการกำกับดูแลตนเอง และการกำกับดูแลร่วมกันของทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

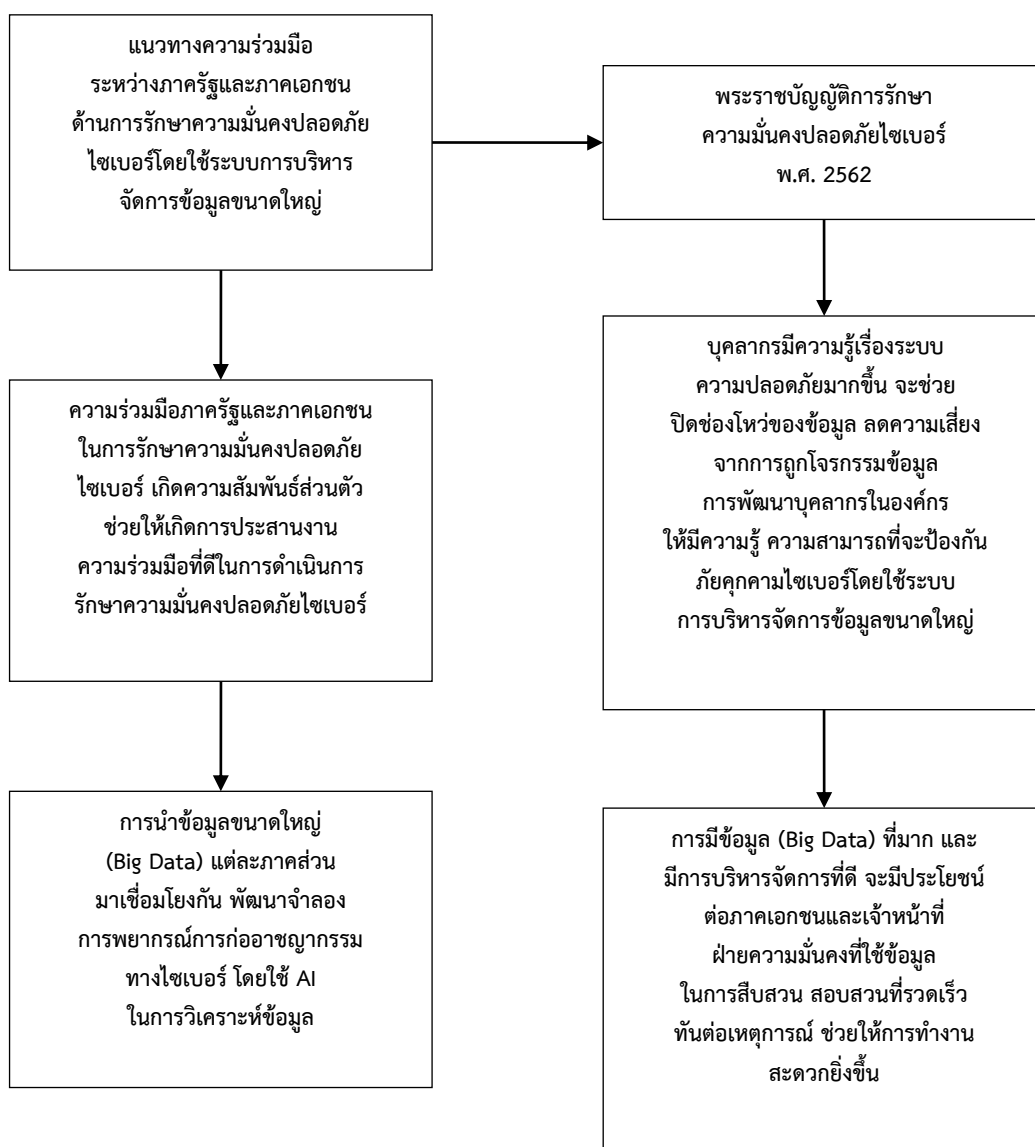
การเตรียมความพร้อมในด้านความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการรับมือกับภัยอันตรายจากการสื่อสาร การเชื่อมต่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์นับล้าน ๆ เครื่อง ทำให้เกิดความเสียหายเป็นวงกว้าง เสียหายต่อความมั่นคงของประเทศ ความร่วมมือในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ของภาครัฐและเอกชน มี 3 ประการ ดังนี้ 1) การป้องกัน (Identify & Protect) 2) การเฝ้าระวังแบบเรียลไทม์ (Detect) และ 3) การสนองตอบภัยคุกคามแบบเรียลไทม์ (Respond)

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ เป็นกระบวนการทำงานที่เอื้อให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีเวทีเจรจาต่อรองซึ่งกันและกัน ตลอดจนเอื้อต่อการทำงานแบบเปิดกว้างและเสริมสร้างขีดความสามารถของภาครัฐและเอกชนผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการใช้ทรัพยากร เป็นวิธีการบริหารร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาชน โดยมีเป้าหมายในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ ในกระบวนการทำงานนี้จะเกิดแนวทางความร่วมมือกัน ไม่ใช่การแข่งขันกัน การพัฒนาศักยภาพความร่วมมือของภาครัฐและเอกชนในการป้องกันและรับมือกับภัยคุกคามด้านไซเบอร์นั้น เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่มั่นคงปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางความร่วมมือในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์ระดับประเทศต่อไป

แม้การโจมตีความมั่นคงปลอดภัยทางคอมพิวเตอร์จะรุนแรงและอาจสร้างความเสียหายร้ายแรงต่อรัฐบาลและต่อโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ แต่ทรัพยากรที่ประเทศใช้เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังถูกกว่าค่าใช้จ่ายด้านการป้องกันภัยแบบเดิมมากนัก ความลังเลที่จะเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรในด้านนี้จะส่งผลเสียต่อความมั่นคงของประเทศ และเป็นจุดอ่อนในยุทธศาสตร์การป้องกันในภาพรวม บวกกับข้อเท็จจริงที่ว่า การฟื้นตัวจากการโจมตีทางคอมพิวเตอร์มีค่าใช้จ่ายสูงกว่าการวางมาตรการที่ถูกต้องเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นตั้งแต่แรก ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีได้มีการพิจารณาถึงผลกระทบที่วัดปริมาณไม่ได้ เช่น การสูญเสียความเชื่อมั่นต่อรัฐบาล และผลกระทบต่อประเทศในระยะยาว

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบกรอบแนวคิดเชิงคุณภาพจากงานวิจัย เรื่อง แนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ ดังนี้



ภาพ 1 การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่

สรุป

จากการวิจัยได้ข้อสรุปว่า ภาครัฐได้ระบบการจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เหมาะสมสามารถตรวจสอบภัยคุกคามไซเบอร์ได้รวดเร็วโดยการใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ภาคเอกชนได้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาบริหารจัดการ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการป้องกันภัย

คุกคามไซเบอร์ ยกระดับความพร้อมในการรับมือกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ ที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของประเทศ ใช้ AI (Artificial Intelligence) ในการบริหารจัดการข้อมูล ตัดข้อกังวลเรื่องการรักษาความลับข้อมูลออกไป สามารถรักษามาตรฐานได้โดยไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการแสวงหาผลประโยชน์จาก Big Data เข้ามาเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ AI ยังสามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) แต่ละภาคส่วนมาเชื่อมโยงกันและทำการพัฒนาจำลองการพยากรณ์การก่ออาชญากรรมทางไซเบอร์ การที่บุคลากรมีความรู้เรื่องระบบความปลอดภัยมากขึ้น จะช่วยปิดช่องโหว่ของข้อมูล ลดความเสี่ยงจากการถูกโจรกรรมข้อมูล การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถที่จะป้องกันภัยคุกคามไซเบอร์โดยใช้ระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การมีข้อมูล (Big Data) ที่มาก และมีการบริหารจัดการที่ดี จะมีประโยชน์ต่อภาคเอกชนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงที่ใช้ข้อมูลในการสืบสวน สอบสวนที่รวดเร็ว ทันท่วงที ช่วยให้การดำเนินงานสะดวกยิ่งขึ้น

References

- Ministry of Digital Economy and Society. (n.d.). About the Digital Economy and Society Development Agency. Retrieved April 11, 2022, from <https://www.mdes.go.th/mission/detail/2481>
- Thanyawikrom, K., & Kulsawat, T., (2021). Information security management: A case study of personal data protection in electronic transactions of Thai commercial banks. *Journal of Buddhist Social Science and Anthropology*, 6(3), 371-386.
- Srimuangkanjana, C., (2018). National security strategy framework. Retrieved April 25, 2022, from <https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>
- Singkaew, C., (2021). The role of the government in preventing cybercrime for economic and social security. *Journal of Management and Technology Eastern University*, 18(1), 539-552.
- Tantrakool, T., (2018). Knowledge management and adult learning development in organizations. 12th National Academic Conference and Research Presentation, Western University, July 7-8.
- Arunrangsri, R., (2018). Cyber threat management strategy in the southern border provinces. National Security Course, Class 60, National Defense College.
- Wongreanthong, N. (2018). 4 แนวทางที่ผู้บริหารควรทำเพื่อรับมือ Digital Disruption. Retrieved April 8, 2022, from <https://www.nuttaputch.com/forbesglobalceo-4-ways-ceo-to-deal-with-disruption>



การบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
ORGANIZATION MANAGEMENT IN THE NEW ERA OF SAMUT SONGKHRAM
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

นพพล ธนิกุล¹ และธัชชาพัฒน์ ยุktanนท์
Noppon Thanikul¹ and Taschapat Yuktananda
มหาวิทยาลัยเกริก
Kirk University
Email: noppon.tnk2525@gmail.com¹

Received 25 August 2023; Revised 9 September 2023; Accepted 29 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และ 3) เพื่อสร้างแนวทางในการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น (Multiple Regression Stepwise Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ตัวแปรต้น โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.09$ S.D.=0.89) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการวางแผน ด้านประสิทธิภาพ ด้านการจัดการ ด้านวิธีปฏิบัติงาน และด้านบุคลากร ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.07$ S.D.=0.98) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริม ด้านความพึงพอใจ และด้านบริการ ตามลำดับ

แนวทางในการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามควรมีการจัดเตรียมแบ่งสัดส่วนการปฏิบัติงานหน้าที่ขององค์การ รวบรวมทรัพยากร มีการพูดคุยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นประโยชน์ในการบริหาร และกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; องค์การยุคใหม่; องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) To analyze the conditions, problems and obstacles related to the modern organizational management of Samut Songkhram Provincial Administrative Organization, 2) To study the factors affecting the modern organizational management of Samut Songkhram Provincial Administrative Organization, and 3) To create guidelines. in the management of the modern organization of the Samut Songkhram Provincial Administrative Organization is quantitative research. The samples used in the research were: People in Samut Songkhram Province, totaling 400 people. The research tool was a questionnaire created by studying documents. Data were analyzed using a software program for social science research. By presenting a table using mean (Mean) and standard deviation (S.D.) statistics and multiple regression using the Multiple Regression Stepwise Analysis method.

The research found that

Problems related to organizational management in the new era of Samut Songkhram Provincial Administrative Organization, the overall initial variables in all aspects were at a moderate level ($\bar{X} = 3.09$ S.D.=0.89), ranked in descending order as follows: Technology, Planning, Performance, Management, Method of work and Personnel, respectively.

Factors affecting organizational management in the new era of Samut Songkhram Provincial Administrative Organization, dependent variables, overall, all aspects were at the moderate level ($\bar{X} = 3.07$ S.D.=0.98), ranked in descending order as follows: Promotion, Satisfaction and Services, respectively.

Guidelines for managing the organization in the new era of the Samut Songkhram Provincial Administrative Organization should be prepared to divide the work performance of the organization. collect resources There are discussions and coordination with relevant agencies to analyze factors that are beneficial to the administration. and set clear objectives and goals.

Keywords: Management; Organization New Era; Provincial Administrative

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นผลมาจากทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้ค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนจะมีประสบการณ์ตรงตั้งแต่เริ่มต้นของชีวิตที่ต่างมีความแตกต่างกันมีวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละช่วงวัยที่แตกต่างหลากหลายโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วก่อให้เกิดการตัดสินใจและบทบาทหน้าที่ที่ดีสู่สังคมขนาดใหญ่ในระดับประเทศได้ (Yuktananda, T., 2022) ผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำลาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานโดยมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขัน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นับว่างานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้นเนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ลักษณะงานบริหารจึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อเกิดภาวะที่ทำลาย เหล่านี้ผู้บริหาร

ก็ควรแสวงหาโอกาสและสร้างรายได้เปรียบให้เกิดแก่องค์กร โดยการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาองค์การจะมีลักษณะต่าง ๆ หลายประการ ที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณา เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Cultural) ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบการพัฒนาองค์การจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลและมุ่งจัดความขัดแย้งในองค์การ (Worapatthirakul, P., 2019) การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือเป้าประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยบทบาทหน้าที่หลักทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีนักบริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะนำไปดำเนินการในองค์การให้เกิดมีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อการพัฒนาโดยเป็นการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองรวมถึงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมีความยุติธรรม (Phupan, W., 2010) ยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง เช่น องค์กรต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา โดยปกติบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกลที่มีความทันสมัย คอมพิวเตอร์ การอบรมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (Jamin, S., 2019) สังคมปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคม จึงเป็นธรรมชาติที่มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการทำงานและแบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบตามบทบาทของแต่ละคน มนุษย์จึงได้รับความสะดวกสบายจากวิทยาการทางการสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่เหล่านั้น (Yuktananda, T., 2019)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามได้ถูกจัดตั้งขึ้นทุกจังหวัด เมื่อ พ.ศ. 2498 โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยสภาจังหวัดประกอบด้วยสภาที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ กำหนดนโยบายการบริหารและควบคุมฝ่ายบริหาร อันมีหัวหน้าฝ่ายบริหาร คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานด้วยการนำมติหรือนโยบายของสภาจังหวัดไปพิจารณา ดำเนินการ โดยมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แก่พื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้อง กับ พื้นที่ของเทศบาลและสุขาภิบาล (Provincial Administrative Organization Samut Songkhram, 2023) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามมีเขตพื้นที่ดูแลรับผิดชอบอย่างกว้างขวางและมีภารกิจหลายประการ โดยได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเพื่อดำเนินการตามความเหมาะสมเพียงพอด้านงบประมาณ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ คือ 1) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬาวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษา

ความสงบเรียบร้อย 4) การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 6) การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Suan Sunandha Rajabhat University, Samut Songkhram Campus, 2022)

ผู้วิจัยกล่าวโดยสรุปจากบทนำผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ พิจารณาจากความเป็นมาเนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงครามจึงเห็นความสำคัญ ในปัจจุบันสังคมโลกพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการเข้ามาของ AI หรือปัญญาประดิษฐ์ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาที่ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างก้าวกระโดด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ พัฒนาบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล พร้อมให้บริการความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ใช้กลยุทธ์ที่มีพร้อมกับประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีที่ทันสมัย พัฒนาสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศที่ดีในการใช้ชีวิตประจำวัน เพื่อที่จะทำให้จังหวัดสมุทรสงครามเกิดการท่องเที่ยวมีเศรษฐกิจบ้านที่เจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อสร้างแนวทางในการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

“กระบวนการบริหาร” อาจให้ความหมายได้อีกกว่าการบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ขององค์การหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

1. การบริหารนโยบาย (Policy: P) หมายถึง กระบวนการบริหารนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับหลักและวิธีปฏิบัติที่องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสาธารณะหรือการพัฒนาหน่วยงานในอนาคตในช่วงระยะเวลาที่กำหนด
2. การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority: A) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือหน่วยงานและมีกฎหมายรองรับ
3. การบริหารจริยธรรม (Morality: M) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานของบุคลากร
4. การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society: S) หมายถึง การบริหารงานของหน่วยงานที่คำนึงและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมชุมชนหรือประชาชนส่วนรวม
5. การวางแผน (Planning: P) หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การการคิดหาวิธีการที่จะใช้ในการบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดของงานที่จะทำในอนาคต ทั้งนี้เพื่อต้องการที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้
6. การจัดโครงสร้างขององค์กร (Organizing: O) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและโครงสร้างรวมทั้งการจัดส่วนการบริหาร ในการกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สายงานการบังคับบัญชา

7. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing: S) หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับบุคลากรของทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายบุคลากรประจำ การสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลทำงานในตำแหน่งต่างๆ ตลอดจนการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการเลื่อน ลด ปลด ย้าย โอนและปูนบำเหน็จรางวัล เป็นต้น

8. การอำนวยการ (Directing: D) หมายถึง การบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การควบคุมและรับผิดชอบการบริหารงานของเทศบาลรวมถึงการใช้อำนาจและอิทธิพลของผู้บริหารในการชักจูงให้ปฏิบัติงาน/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ตามตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละสายงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

9. การประสานงาน (Coordination: Co) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคคลและระหว่างองค์การด้วยกันและความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับประชาชนเป็นการสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

10. การรายงาน (Reporting: R) หมายถึง การรายงานเสนอความเห็นหรือยื่นเรื่องร้องเรียน การควบคุมตรวจสอบและการประเมินผลการบริหารงานขององค์การจากภายในและภายนอกและการจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามกฎหมายกำหนด

11. การงบประมาณ (Budgeting: B) หมายถึง การบริหารงบประมาณและการบริหารการคลัง แสดงให้เห็นรายละเอียดของงบประมาณการใช้จ่ายในรูปของบัญชีรายจ่ายอย่างถูกต้องและชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการใช้เงิน การคลัง การงบประมาณ (Luther Gulick และ Lyndall Urwick, 1936)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก และ 12 ปัจจัยย่อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านเทคโนโลยีองค์การ 2) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านบรรยากาศองค์การ 3) ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยย่อย คือ ด้านการรับรู้ ด้านทัศนคติและค่านิยม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการเรียนรู้ และด้านการจูงใจ 4) ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย คือ ด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Yongkamon, S., 2000)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีประยุกต์นำไปพัฒนาการบริหารจัดการองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามให้เหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่ทันสมัย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การปรับโครงสร้างองค์การ วางแผนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์สูงสุด เสริมสร้างบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บริการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนในพื้นที่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดสมุทรสงคราม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 189,453 คน (Royal Gazette, 2023) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน คำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดำเนินการหาข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การ และข้อเสนอแนะแนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลา 6 เดือน

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประกอบการอภิปรายผล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น (Multiple Regression Stepwise Analysis) ประกอบการอภิปรายผล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สร้างแนวทางในการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 400 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่อายุตั้งแต่ 18-30 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.25 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 อายุ 41-50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ส่วนเป็นเพศชาย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และส่วนใหญ่มีอาชีพทั่วไป จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาคืออาชีพเป็นราชการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 ตามลำดับ

2. สรุปผลการวิเคราะห์

2.1 สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ตัวแปรต้น โดยรวมทุกด้าน

สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการวางแผน	3.16	0.82	ปานกลาง
ด้านการจัดการ	3.06	0.85	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	3.03	0.82	ปานกลาง

ด้านประสิทธิภาพ	3.09	0.88	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	3.17	1.00	ปานกลาง
ด้านวิธีปฏิบัติงาน	3.03	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ตัวแปรต้น โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.09$ S.D.=0.89) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.17$ S.D.=1.00) ด้านการวางแผน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.16$ S.D.=0.82) ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.09$ S.D.=0.88) ด้านการจัดการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.06$ S.D.=0.85) ด้านวิธีปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.99) และด้านบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.03$ S.D.=0.82) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหาร

จัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านบริการ	3.01	0.99	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริม	3.15	1.03	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจ	3.05	0.93	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.07	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ตัวแปรตาม โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.07$ S.D.=0.98) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.15$ S.D.=1.03) ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.05$ S.D.=0.93) และด้านบริการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.01$ S.D.=0.99) ตามลำดับ

2.3 ลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญ

ตารางที่ 3 แสดงลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมทุกด้าน

(n=400)

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.422	0.015		11.015	0.000*	0.516	0.555
ด้านการวางแผน X_1	0.705	0.072	0.410	1.055	0.000*	-0.038	0.745
ด้านการจัดการ X_2	0.334	0.756	0.053	0.075	0.000*	-0.025	0.255
ด้านบุคลากร X_3	0.136	0.080	0.322	25.012	0.205	0.057	0.634
ด้านประสิทธิภาพ X_4	0.537	0.055	0.820	26.158	0.032	0.044	0.501

ด้านเทคโนโลยี X ₅	0.316	0.079	-0.036	-1.003	0.415	-0.230	0.027
ด้านวิธีปฏิบัติงาน X ₆	0.051	0.091	0.069	-0.121	0.053	0.730	0.214

$$SE_{est} = \pm 0.03970$$

$$R = 0.875; R^2 = 0.889; Adj. R^2 = 0.779; F = 5991.190; p\text{-value} = 0.01$$

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการวางแผน X1 ด้านการจัดการ X2 ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.705 และ 0.334 ตามลำดับ

ระดับที่ไม่มีการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร X3 ด้านประสิทธิภาพ X4 ด้านเทคโนโลยี X5 ด้านวิธีปฏิบัติงาน X6 ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ 95.0%

2.4 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ควรมีการจัดเตรียมแบ่งสัดส่วนการปฏิบัติงานหน้าที่ขององค์การ รวบรวมทรัพยากร มีการพูดคุยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อมาวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นประโยชน์ในการบริหาร และกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายให้ชัดเจน ควรมีการจัดการสนับสนุนการศึกษาให้แก่เยาวชน กระจายใช้ทรัพยากรในแต่ละพื้นที่อย่างทั่วถึง มีการลงพื้นที่สอบถามประชาชนเรื่องคุณภาพชีวิต เพื่อที่จะแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในองค์การควรมีแนวคิดข้อเสนอแนะการแสดงออกทางความคิดเห็นในเชิงสุภาพเรียบร้อย มีความรู้ความสามารถ และมีส่วนร่วมของทุก ๆ คน เพื่อการให้บริการที่ดี พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพการบริการขององค์การ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การประสานงานกับประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้ และการบำรุงรักษาจาริตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การยกระดับคุณภาพชีวิตหลังการใช้งานเทคโนโลยี คอยอัปเดตให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลากับการใช้งาน เพื่อประหยัดเวลาและเพิ่มความเร็ว ตรวจสอบคุณภาพข้อบกพร่อง มีผู้เชี่ยวชาญคอยดูแลการใช้งานและทำความเข้าใจตลอดเวลา คุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การต้องมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนให้ได้รับประโยชน์จากกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกจัดขึ้น คอยจัดสรรใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนได้รับรู้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ให้ความสำคัญในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อการประหยัดเวลา การวางแผนจัดเตรียมทรัพยากรการปฏิบัติงานหน้าที่ประสานงานเพื่อประสิทธิภาพ การจัดการแบ่งบุคลากรปฏิบัติงานลงพื้นที่ สนับสนุนการศึกษาเพื่อสร้างคนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Upawattano, P., (Srichan) and Buasirim Dr. A., (2015) ได้ศึกษา การศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสันติสุข : ศึกษากรณีวัดปัญญานันทาราม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า การบริหารจัดการที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเสริมสร้างองค์กรสันติสุขควรอาศัยการวางแผน การจัดการ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณ แต่ที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง

ต้องอาศัยผู้นำที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามผู้นำก็ต้องสร้างองค์กรให้เกิดสันติสุข โดยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาช่วยเติมเต็มในส่วนองภายในคือด้านจิตใจของผู้ตาม เพราะผู้ตามทำงานไม่ได้เลยหากองค์กรที่เป็นอยู่ไม่มีความสันติสุข ผู้ตามเองก็ต้องมีจิตสำนึกรู้หน้าที่ของตนเองภายใต้กรอบหรือโครงสร้างขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้น สิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จหรือเป็นไปเพื่อความความสันติสุขในองค์กร ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และการจัดการ ในด้านของผู้นำต้องมีธรรมะในการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ในด้านผู้ตามก็ต้องมีธรรมะในการทำหน้าที่ของตนเอง ในด้านการจัดการก็ต้องมีการจัดการเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ชัดเจน มีแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายเดียวกันนั่นเอง เมื่อทั้งสามส่วนประกอบกันอย่างพร้อมเพรียงองค์กรก็เกิดความสันติสุข สังคมประเทศชาติและโลกก็เกิดสันติสุขตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม การส่งเสริม ความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ การบริการดูแลสุขอนามัย อาชีพ คุ่มครอง ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Naewphaya, C., (2015) ซึ่งได้ศึกษา การบริหารจัดการองค์การภาครัฐที่ประสบความสำเร็จตามหลักการบริหารทางตะวันตกและตามหลักการทางพระพุทธศาสนา พบว่า ระดับบุคคล มีประสบการณ์ความชำนาญในการทำงานมีการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการทำงาน ผลงานที่ภูมิใจให้เพื่อนร่วมงานรุ่นหลัง ๆ เพื่อเป็นการแบ่งปันความรู้ต่อกันมีการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบเพื่อให้มีความรู้อย่างชัดเจนก่อนทำงานนั้น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ วิธีการทำงาน ระหว่างคนที่ทำงานในหน่วยงานของท่านและหน่วยงานอื่น พยายามเรียนรู้การใช้อุปกรณ์ เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้เกิดความชำนาญมากขึ้นพยายามนำองค์ความรู้ วิธีการทำงาน ความคิดใหม่ ๆ มาเผยแพร่ในรูปของเอกสารหรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ระดับกลุ่มหรือทีมงาน มีการเรียนรู้ คิด วิเคราะห์ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อหาแนวทางการทำงานพัฒนางาน มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างทีมงานให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ในหน่วยงานมีการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องงานที่ต้องทำร่วมกัน ในการทำงาน มีการร่วมวางแผนการทำงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมแก้ไขปรับปรุงการทำงานเป็นทีมและเพื่อนร่วมงานพยายามช่วยกันแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงานให้มีความถูกต้องรวดเร็วระดับองค์การ หน่วยงานสามารถปรับตัวและพัฒนาการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ในหน่วยงานมีการจัดประชุมกำหนดทิศทางและแก้เตรียมการไขปัญหาในอันที่จะเกิดขึ้นอย่างกะทันหันตามวิกฤตการณ์และสถานการณ์ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย

แนวทางในการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แบ่งสัดส่วนทรัพยากรประสานงาน กำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนช่วย และพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamwong, D., (2021) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากโดยปัจจัยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ส่วนปัจจัยด้านองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านบุคลากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรต้องการพัฒนาตนเองเพราะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่สูงขึ้น มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ชอบแสวงหาความรู้และความชำนาญอยู่เสมอ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ บุคลากร ต้องการพัฒนาตนเองเพราะชื่นชมผู้บรรยายหรือวิทยากร ที่มาให้ความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านผู้บริหาร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารใช้ข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการอบรมบุคลากรในองค์การเพิ่มความรู้ ความสามารถ การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2) การบริหารจัดการ ควรมีความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกความสำคัญของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรมีการประเมินคุณภาพของบุคลากรในองค์การอย่างทั่วถึง

2) ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันกับยุคสมัยใหม่ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1) การศึกษาการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่โดยการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อคุณภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น

2) ในส่วนของการวิจัยครั้งต่อไป หลังจากที่ได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ควรจะเพิ่มเนื้อหาสาระในเชิงปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางได้อย่างต่อเนื่อง

Reference

- Yuktananda, T., (2022). A Process of Mediation by Buddhist Peaceful Means of Juvenile and Family Court. A Dissertation the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy (Peace Studies) Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Worapattthirakul, P., (2019). Motivation for the performance of personnel towards the administration of the National Health Security Office. Area Branch 13 (Bangkok). Journal of MCU Nakhondhat, Vol. 6, Issue 1.
- Phupan, W., (2010). Management competency of designers of automotive lamp parts: a case study of Thai Stanley Electric Public Company Limited. Master's Degree Independent Study, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Jamin, S., (2019). Personnel development under the concept of happy organization management. Case Study Bang Phlat District Office. Independent research. Master of Public Administration Program Ramkhamhaeng University.

- Yuktananda, T. , (2 019) . Buddhist Ethics: The Alternative Practice of Anti-Corruption. Journal of MCU Peace Studies Special Issue. 624-634.
- Provincial Administrative Organization Samut Songkhram. (2023). Basic information. Retrieved from: <https://www.skm-pao.go.th/content-42.html>.
- Suan Sunandha Rajabhat University, Samut Songkhram Campus. (2022). Customer Satisfaction Assessment of Samut Songkhram Provincial Administrative Organization Fiscal Year 2022.
- Luther Gulick and Lyndall Urwick. (1936). Papers on the Science of administration. New York: Institute of Public Administration Columbia University.
- Yongkamon, S., (2000). An Analysis of Factors Affecting School Effectiveness. English as a medium of instruction. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Royal Gazette. (2023). Number of people throughout the kingdom according to the evidence of civil registration. Retrieved from <https://moe360.blog/2023/01/25/thai-population-2565/>.
- Yamane, T. , (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.
- Upawattano, P., (Srichan) and Buasiri, Dr. A., (2015). Management model for peace organization: a case study of Panyanantaram Temple. Khlong Luang District Pathum Thani Province. Journal of MCU Peace Studies, Vol 3, Issue 1. 23-36.
- Naewphaya, C., (2015). Successful Public Organization Management Based on Western Administration Principles and Buddhist Principles. Journal of Nakhonratchasima Vol 9, No. 2. 17-27.
- Kamwong, D., (2021). Factors Affecting Human Resource Development Efficiency According to Personnel's Opinions in Companies Selling Tools and Industrial Electrical Equipment in Bangkok. Master of Arts Program Department of Organization Management. Krirk University.



รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

A MODEL OF DEVELOPING PERSONNEL'S DIGITAL COMPETENCY
IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN

รพี ม่วงนนท์¹, ศักดิ์ชัย นิรันธทวี, โกศล มีคุณ และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี

Rapee Moungnont¹, Sakchai Nirunthawee, Kosol Meekun and Somsak Aiemkongsri

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

College of Management University of Phayao

Email: mnrapee@gmail.com¹

Received 5 October 2023; Revised 18 October 2023; Accepted 23 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาและปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และ 4) ประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 416 คน โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ ยามาเน่ และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้วัดในการวิจัย คือ 1) แบบวัด 11 แบบวัด เป็นแบบวัดมาตราส่วนรวมค่า มีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .760 ถึง .900 2) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และ 3) แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติอ้างอิงที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล อธิบายการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 84.40 2) โมเดลเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) บุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานต่างกัน มีสมรรถนะเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน และมีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะก่อน-หลังต่างกัน 4) ผลการประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าเฉลี่ยรายด้านร้อยละ 75.00 ถึง 77.86 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 76.25

คำสำคัญ: สมรรถนะเชิงดิจิทัล; รูปแบบการพัฒนา; บุคลากรของมหาวิทยาลัย;

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the causal factors contributing to the development of digital competencies among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. 2) To examine the model of digital competency development among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. 3) To identify the groups that should receive development and the factors that promote digital competency among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. And 4) To assess the feasibility of implementing the digital competency development model among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. The research sample consisted of 416 personnel, Taro Yamane's sample size calculation method including academic and support staff at Rajamangala University of Technology Rattanakosin, selected through a Multi-Stage Sampling process. There were 11 the measurement of research tools with reliability (α) from .760 to .900 through interviewing experts and model assessment form. The Statistics used for data analysis were t-test, Multiple regression Analysis, and Structural Model Analysis.

Research findings were as follows: 1) The group of internal personal factors and external personal factors collectively explains 84.40% of the development of digital competencies among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. 2) The causal factor model aligned with observational data. 3) Personnel with different fundamental characteristics exhibited varying levels of digital competencies. And 4) The evolution of the digital competency development model by qualified individuals yields an average score from 26.50 to 27.50 and an overall average score of 76.25, which exceeds the established standards of 70% and 75%, respectively, suggesting confidence in the application of the digital competencies development model among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

Keywords: Digital Competency; Development model; Personnel of University

บทนำ

ปัจจุบัน ในโลกที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน เหมือนที่ผ่านมา แต่ได้หลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง "ดิจิทัลดิสรรัption" หมายถึงการปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจใหม่ ประกอบกับการเกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวเร่งการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้เกิดทิศทางการพัฒนาประเทศบนแนวคิดประเทศไทย 4.0 : โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูป กระบวนการ

ทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ โดยปรับบทบาทของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นกลไกหลักในการผลักดันการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คณะรัฐมนตรีจัดทำมีนโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมขึ้นตามข้อเสนอของคณะกรรมการดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 5 เรื่องการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (National Digital Economy and Social Commission, 2018) สำคัญคือการปลูกฝังความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนวัยทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในอาชีพ ปลูกฝังทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในตลาดแรงงานและส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในภาครัฐและเอกชน ความรู้ทางวิชาการของช่างเทคนิคมืออาชีพ และอบรมผู้บริหารเทคโนโลยีดิจิทัลให้วางแผนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาภารกิจและสร้างคุณค่าจากข้อมูลองค์กร (Raksanakorn, K. & Khumsamart, S., 2020, pp.35-43)

ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง คือ ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายระดับต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน แต่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น แต่ทรัพยากรบุคคลจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Bangkok Civil Service Development Institute, 2018, online media) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรในประเทศให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลที่รัฐบาลได้กำหนดทิศทางไว้ นั้น จะต้องศึกษาบริบทการใช้ชีวิต การดำเนินงาน ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำเป็นต้องปรับตัวตามสถานการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลและนโยบายของประเทศที่เปลี่ยนแปลง (Office of the Civil Service Commission, 2018, online media)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตและส่งเสริมการวิจัยและการบริการทางวิชาการแก่สังคม และมีเป้าหมายในการเพิ่มความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคตและเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีความรู้ดิจิทัลเพื่อทำงานในองค์กรดิจิทัลในอนาคต การพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เช่น นักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ ช่วยให้มีมหาวิทยาลัยสามารถทำงานร่วมกันและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นและทำให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรเชิงธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรด้าน ICT เพื่อเข้าสู่องค์กรคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การดำเนินการทั้งหมดเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของความมุ่งมั่นในการสร้างสังคมการประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่สังคมและการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนี้เพื่อให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จในอนาคตที่ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการทำงานในองค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสถานการณ์ระดับประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและบริบทของมหาวิทยาลัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อตอบคำถามที่ว่ารูปแบบการพัฒนาแบบใดที่เหมาะสมกับพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการพัฒนา รูปแบบดังกล่าวจะต้องทราบสาเหตุปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิจัยนี้จะสามารถเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย รูปแบบ แนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ รวมทั้งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศตามแนวทาง ยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร สมรรถนะเชิงดิจิทัลมีหลายหน่วยงานพัฒนาขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดกรอบสมรรถนะเชิงดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 4 ด้าน ดังนี้ (National Digital Economy and Society Commission, 2019) 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการใช้ดิจิทัล 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และ 4) ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะ มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับไว้หลากหลายแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ เดวิด (David, C., 1973) กล่าวว่า ทักษะ และความรู้ เป็นสมรรถนะที่สามารถระบุและประเมินได้ง่าย รวมทั้งสามารถพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญได้ ส่วนสมรรถนะที่มองไม่เห็นและประเมินได้ยาก เช่น ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง ลักษณะนิสัย ทักษะ แรงจูงใจ มหาวิทยาลัยวิกตอเรีย (University of Victoria, 2018) เห็นว่า สมรรถนะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่นำความรู้ทฤษฎี มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (2) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการเลือกและใช้เทคนิคที่ได้รับมาจากการฝึกฝนและการปฏิบัติจนเกิดความชำนาญมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมักแสดงออกผ่านทางความคิด การกระทำ และความรู้สึก อารี ชิวเกษมสุข (2560) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้

ทางการพยาบาลสามารถ จำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความรู้ (2) ทักษะ และ (3) คุณลักษณะ ประจำตัวบุคคล และแมคเคลแลนด์ (McClelland, D. C., 1975) เห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะอยู่ 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนในองค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านความรู้ (2) องค์ประกอบด้านทักษะ และ (3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยสมรรถนะที่สามารถระบุและประเมินได้ง่ายโดยมีความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ เช่นคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์ และแอปพลิเคชัน ที่สำคัญการสื่อสารและการเชื่อมต่อสามารถใช้สื่อดิจิทัลและเครื่องมือการสื่อสารเพื่อสื่อสารและเชื่อมต่อกับคนอื่นๆ ในระยะทางไกล หรือในรูปแบบเสมือนจริง โดยวิธีการจัดการและการประมวลผลข้อมูลที่สามารถจัดการและประมวลผลข้อมูลดิจิทัลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสร้างความเข้าใจในการตัดสินใจรวมถึงการแก้ปัญหาและการคิดวิเคราะห์ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และคิดวิเคราะห์ในรูปแบบที่ซับซ้อนจากการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะดิจิทัลช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลใหม่ๆ เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร เป็นปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 2) ปัจจัยภายในบุคคลและ 2) ปัจจัยภายนอกบุคคล

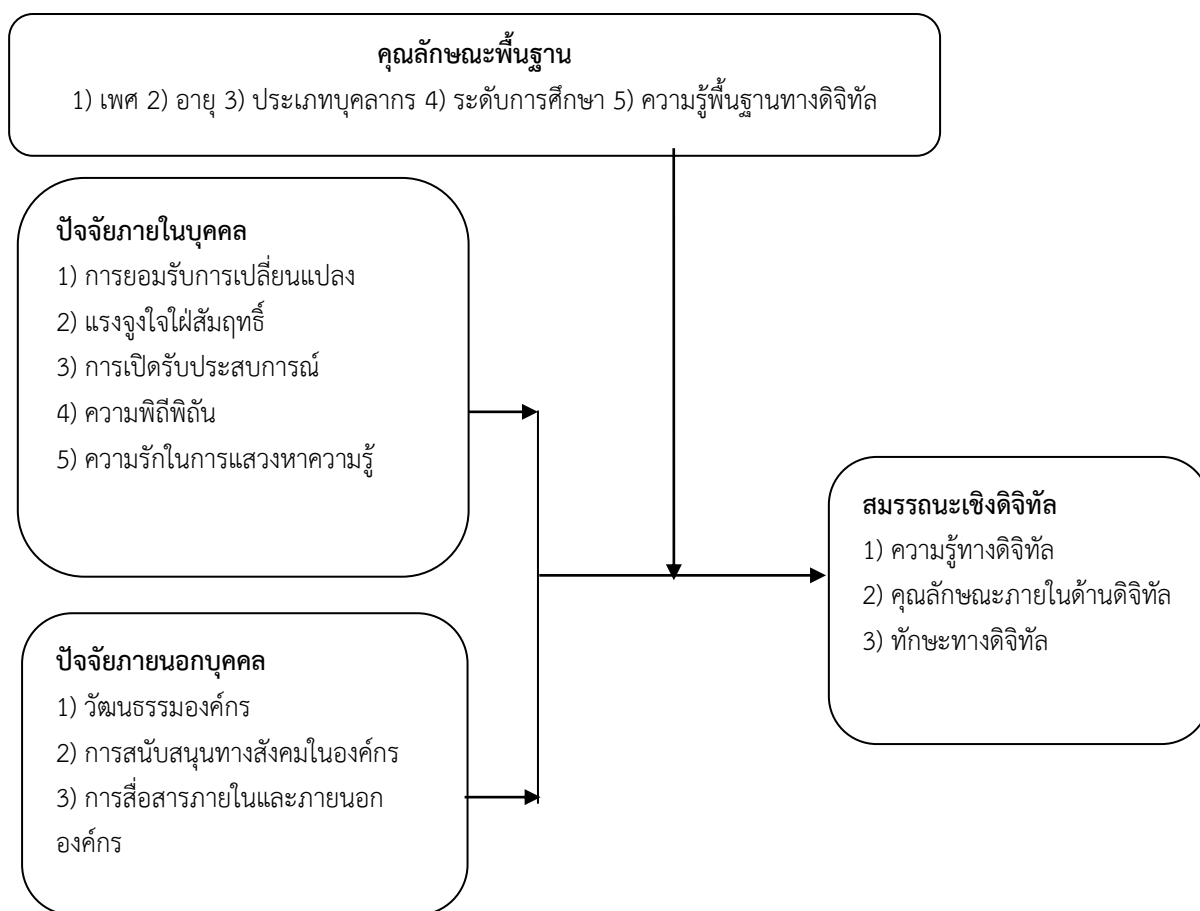
ปัจจัยภายในที่มีความเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) ความพึงพอใจ และ 5) ความรักในการแสวงหาความรู้

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร 2) การสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร คือการที่องค์กรมากกว่าหนึ่งองค์การเต็มใจร่วมกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เป็นลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคลและส่วนงาน จนกว่าจะเรียนรู้ความหมายของเนื้อหาที่ส่งร่วมกันและตอบสนองกันตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรตาม 3 ตัวแปร คือ ความรู้ทางดิจิทัล (KN) คุณลักษณะภายใน (IC) และทักษะทางดิจิทัล (SK) ตัวแปรอิสระ มี 2 กลุ่ม 8 ตัวแปร กลุ่มแรก เป็นตัวแปรกลุ่มปัจจัยบุคคล มี 5 ตัวแปร คือ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) 3) การเปิดรับประสบการณ์ (OE) 4) ความพึงพอใจ (PU) และ 5) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) กลุ่มที่สอง เป็นตัวแปรกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล มี 3 ตัวแปร คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร (CU) 2) การสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร (SU) และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร (CM)

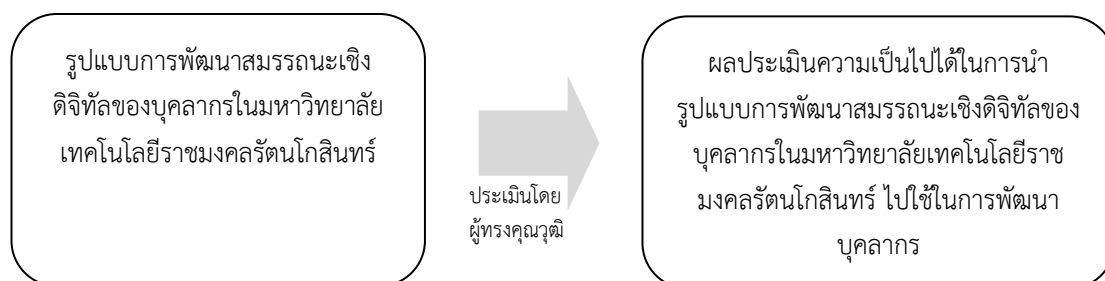
แบ่งการศึกษาเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยปัจจัยภายในจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) ความพึงพอใจ และ 5) ความรักในการแสวงหาความรู้ ปัจจัยภายนอก จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) วัฒนธรรม

องค์กร 2) การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 1,235 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 631 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 604 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 416 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ ยามาเน่ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในสัดส่วนเท่า ๆ กัน กำหนดวิธีการเลือกตัวอย่าง โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของผู้อื่น ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1, 2 และ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ได้แก่ (1) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทิศทางเดียว (ANOVA) (2) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นตรง (Linear Regression) และ (3) การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling: SEM)

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และแบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาแบบ 4 ด้าน โดยยึดหลักบริหาร (Plan-Do-Check-Act)×4Ms

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า กลุ่มปัจจัยภายในบุคคล และกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล อธิบายการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 84.40 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 3.70$, GFI=.96 , AGFI=.91, CFI= .97 , RMR= .06, TLI= .92, NFI = .96) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3)

บุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานต่างกัน มีสมรรถนะเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน และสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีบุคลากรที่เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลก่อน 8 กลุ่ม คือ 1) บุคลากรเพศชาย 2) บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี 3) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 4) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่บึงพลาญชัย จักรวรรดิ 5) บุคลากรที่มีอายุงานรวม 6-10 ปี 6) บุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท 7) บุคลากรสายวิชาการ และ 8) บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 4)

ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นำคะแนนการประเมิน คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ รายด้าน มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 26.50 ถึง 27.50 ค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 75.00 ถึง 77.86 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 76.25 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 พบว่า แนวทางการบริหารฯ ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งโดยรวม และรายด้านจึงกล่าวได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยข้อที่ 1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล อธิบายการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 84.40 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “กลุ่มปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” จากผลการวิจัยในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญคือปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ 1) ความพึงพอใจ (PU) 2) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) 3) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) เนื่องจากมีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร โดยความพึงพอใจ (PU) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนที่บุคลิกภาพที่การเตรียมพร้อม ใส่ใจในรายละเอียดเล็กน้อย พึงพอใจกับสิ่งที่อยู่ตรงงาน หรืองานที่ทำ และมักมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ ซึ่งอาจทำการประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (ออนไลน์) และเมื่อมีข้อใดที่ได้คะแนนต่ำ ก็นำข้อนั้นมาเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) ใช้เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Assessment) เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยแบบสำรวจ (Inventory) เพื่อวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) สามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพในด้านต่างๆ

ซึ่งมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสุริวิทย์ เงินพูลทรัพย์และรัชยา ภักดีจิตต์ (Ngoenpoolthap, S., and Phakdijit, R., 2021, p. 72) ได้วิเคราะห์และการสังเคราะห์ หลักการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะ 12 ด้าน โดยข้อที่ 1-6 เป็นสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (Rajamangala University of Technology Rattanakosin, 2013, page 10) คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) คุณธรรมและจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) จิตบริการ 6) การทำงานเป็นทีม และข้อที่ 7-12 เป็นสมรรถนะตามยุคประเทศไทย 4.0 คือ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) ทักษะชีวิตและอาชีพ 9) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร 10) ทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการแก้ไขปัญหา และ 12) แรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับกัมพล เกศสาลี และกันยารัตน์ เควียเซน (Kesali, K., and Kevisaen, K., 2018, pp. 503-514.) ได้ทำการศึกษาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสายสนับสนุน จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงานกับสารสนเทศดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม ด้านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผลสารสนเทศดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การค้นหาและจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัล ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

ผลการวิจัยข้อที่ 2 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 3.70$, $GFI=.96$, $AGFI=.91$, $CFI=.97$, $RMR=.06$, $TLI=.92$, $NFI=.96$) สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” สอดคล้องกับประกิจ สิงห์ทอง (2017) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความตรงเชิงโครงสร้าง และผลวิจัยของพระเอกลักษณ์ เพียสา (Piasa. E., 2017) ที่ศึกษาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยข้อที่ 3 กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน มีจำนวน 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรเพศชาย 2) บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี 3) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 4) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปิตุภูมิ จักรวรรดิ 5) บุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี 6) บุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท 7) บุคลากรสายวิชาการ และ 8) บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน จำนวน 4 ปัจจัยได้แก่ 1) ความพึงพอใจ (PU) 2) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) 3) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 “บุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานต่างกัน มีสมรรถนะเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน และสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน” ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนในงานวิจัยนี้ ไม่ได้หมายถึงมีสมรรถนะเชิงดิจิทัลน้อยจนเกิดปัญหาเพียงแต่เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มคู่เปรียบเท่านั้น และการที่ได้พบกลุ่มควรได้รับการพัฒนา ก่อน ทำให้ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย คณะและวิทยาลัย มีทางเลือกในการตัดสินใจในการพัฒนามากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าหากมีทรัพยากรมากพอ อาจจะพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายโดยรวมทั้งหมดได้ แต่ถ้ามีทรัพยากรอันจำกัด หรือ

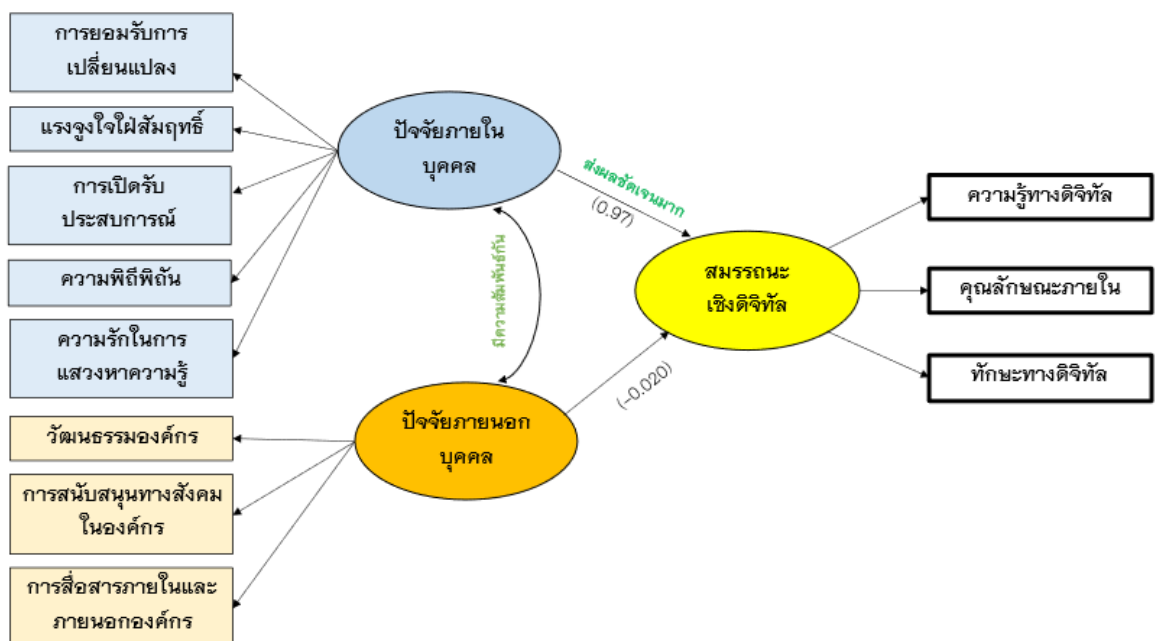
ต้องการทำเป็นโครงการนำร่อง ก็อาจทำกับกลุ่มบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งจะดำเนินการได้รวดเร็วและบริหารจัดการได้สะดวกมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี (Generation X ขึ้นไป) กลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป สรรพคุณ ไชยสิริยะ สวัสดิ์ (2557) กล่าวว่า ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เจเนอเรชั่น บี (Baby Boomer Generation) หรือ "Gen-B" ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ.2489-2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการรับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะวุ่นวายต่างๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ขอบทำงานและ ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกันทำให้มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้ คนเจนบียังยึดระบบชนชั้น หมายถึง การทำงาน เนื่องด้วยสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลาย ทำให้องค์ความรู้ตกอยู่กับชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ฉะนั้นเขาจึงเชื่อมั่น และรับฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีองค์ความรู้มากกว่า ขณะเดียวกันคนยุคนี้ใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย กลุ่มที่ 2 เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) หรือเรียกสั้นๆ ว่า "Gen-X" ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน (พ.ศ.2508-2522) เป็นผลกระทบจากการผลิตประชากรล้นจนต้องคุมกำเนิด ขณะเดียวกันเทคโนโลยีเริ่มทันสมัยและแพร่หลายขึ้นและเริ่มมีตัวเลือกมากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง มักจะตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทนในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือกมากขึ้น คนเจนนี้ยังทำงานด้วยตัวเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เก็บออมและใช้เท่าที่มี เลือกทำงานที่ชอบ รักอิสระ และมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ สำหรับบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นกลุ่มประชากรที่เติบโตมาด้วยการดูแลตัวเองเป็นส่วนใหญ่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นกลุ่มที่แสวงหาอำนาจด้วยตัวเอง และเป็นกลุ่มคนที่ต้องการความเป็นอิสระและต้องการการยอมรับ (Athisanthisukon, R., and Rungruang, O., 2005, page 13.) บุคลากรในกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคสมัยนั้นค่อนข้างมาก ประกอบกับบรรยากาศของการขยายตัวอุตสาหกรรมในวงกว้าง ทำให้เกิดการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต จึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมุ่งเน้นไปทางความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualist) และมีความเป็นวัตถุนิยมสูงขึ้น จึงมักพึ่งพาความรู้ ความสามารถของตนเอง (Self-Reliant) ในการดำเนินชีวิตและทำงาน บางครั้งเอาตนเองเป็นศูนย์กลางในการคิด การทำงาน (Self-centered) อย่างไรก็ตาม กลุ่มบุคลากรเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุคทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดี

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 4 “เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” โดยยึดหลักบริหาร (Plan-Do-Check-Act)×4Ms ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ รายด้าน มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 26.50 ถึง 27.50 ค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 75.00 ถึง 77.86 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 76.25 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 สรุปผลวิจัยส่วนนี้ได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” สนับสนุนสมมติฐานข้อ 4 “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีผลการตรวจสอบ (ประเมิน) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) โดยแต่ละด้านคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้

“ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 จากคะแนนประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ทำการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือความถี่ และร้อยละ” สอดคล้องกับพีระวัตร จันทกุลและฉลอง ชาตรุประชีวิน (Chantakul, P., and Chatrurachun, C., 2017, pp. 225-237) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิตเทศก์และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายได้ว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พัฒนาจากองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ คือ เป็นผลของการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบกับการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ซึ่งได้พบว่า รูปแบบดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และเสริมด้วยในการวิจัยระยะที่ 2 ได้ข้อเสนอแนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยตรง ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่ค่อนข้างชัดเจนครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วยและให้การยอมรับด้วยผลการประเมินค่อนข้างสูง

สรุปองค์ความรู้

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 3 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากภาพที่ 3 แสดงถึงรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร จากภาพ 12 แสดงรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์และมีอิทธิพลสูง คือปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ 1) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) 3) ความพึงพิถัน (PU) และ 4) การเปิดรับประสบการณ์ (OE) ดังนั้น จึงควรพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลให้กับบุคลากรโดยเริ่มต้นจากการพัฒนากลุ่มปัจจัยภายในตามลำดับ ซึ่งจะทำให้สมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเปิดรับประสบการณ์ ความพึงพิถัน และ ความรักในการแสวงหาความรู้ และกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดทำแผนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะเชิงดิจิทัล

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบที่ได้ไปบูรณาการกับการปฏิบัติงาน โดยควรสนับสนุนโดยกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ แล้วแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ในลักษณะโครงการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล ให้ความรู้แก่ผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยและพัฒนานักกิจกรรมตัวปัจจัยที่สำคัญ เช่น ความพึงพิถัน ความรักในการแสวงหาความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในลำดับต่อไป

References

- Ari, C. (2017). *Leadership Competencies in Nursing: Concepts and Development*. Nonthaburi: Department of Nursing Science, Sukhothai Thammathirat University.
- Bangkok Metropolitan Administration Personnel Development Institute. *Human Resource Development Plan for Bangkok (2018-2022)*. Retrieved March 26, 2024, from <http://www.bangkok.go.th/upload/user/00000112/News/plan/04bmahrd61.pdf>
- Commission, O. o. t. H. E. (2018). *Announcement of guidelines for compliance with the national higher education qualifications framework for digital competency for undergraduate qualifications*. (in Thai).

- David, C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American psychologist*, 28(1).
- EkaLak, P. (2017). Causal Relationship Patterns Influencing the Good Member Behavior of Teachers in the Mahathir Association. *Nakhon Phanom University Journal*, 6(1), 36-44.
- Hipkins, R. (2006). *The nature of the key competencies. A background paper*. Wellington: New Zealand Council for Educational Research.
- Kamol, K. and Kanyarat, K. (2018). Digital Literacy in the Work Practices of Faculty Members at Loei Rajabhat University. *Humanities and Social Sciences Journal*, Graduate School, Rajabhat University Phibulsongkram, 12(2), 503-514.
- McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber, 3.
- National Digital Economy and Society Commission. (2019). *25 Elements of Digital Competency*. Retrieved December 12, 2024, from <https://www.dlbaseline.org/digital-competency>
- Office of the Civil Service Commission. *Digital Literacy Standards for IT Users*. Retrieved March 26, 2024, from <https://www.ocsc.go.th/DLProject/standard-aptitude>
- Prakit, S. (2017). Developing Teacher Competency Indicators in the 21st Century for the Office of Primary Education Area in the Northeastern Region. *Journal of Educational Administration, Khon Kaen University*, 13(1), 67-76.
- Pheerawat, C and Planjapanpor, B. (July-September 2017). Developing Teacher Competencies in Using Information and Communication Technology for Learning Management in the 21st Century. *Journal of Educational Science, Naresuan University*, 19(30), 225-237.
- Raksanakorn, K. & Khumsamart, S. (2020). The Management Model for Effectiveness of Primary Schools Administrators. *World Journal of Education*, 10(6), 35-43.
- Rajamangala University of Technology Rattanakosin. (2013). *Competency Manual*. (3rd Edition). Nakhon Pathom: Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Rachada, A. and Oi-uma, R. (2005). Developing a Shared Understanding of Generation Y for Workplace Application. Master's Thesis (Human Resource Development and Organization), Graduate School, National Institute of Development Administration
- Sansanphet, C. (2014). Scanning the Four Generations. Retrieved on June 2, 2023, from http://swis.acp.ac.th/html_edu/acp/temp_informed/1514.pdf.
- Surawalee, N. and Rachaya, P. (2021). Human Resource Development Models for Rajamangala University of Technology in Thailand 4.0 Era. *Journal of Innovation in Management and Administration, Naresuan University*, 9(1), 68-78.
- University of Victoria. (2018). *What makes up a competency*. Victoria: Co-operative Education Program & Career Services.



ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

The Image of School Administrators Affecting Teacher's Performance Motivation Under
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

นัสมาน ดาโอะ¹ และ ธดา สิทธิธาดา

Nusman Da-oh and Thada Siththada

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: Nusmarndaoh@gmail.com¹

Received 29 August 2024; Revised 26 September 2024; Accepted 3 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลคือ ครูผู้สอนจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน ประจำปีการศึกษา 2564 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
- 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน
- 3) ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความรู้และความสามารถ 42.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.224 ถึง 0.59

คำสำคัญ: ภาพลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา , แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู , ประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study 1) The Image of school Administrators under Pathum Thani primary educational service Area Office 2 and 2) Guidelines for Teacher's Performance Motivation Under Pathum Thani Primary Education Service area office 2 3).The Image of school Administrators Affecting Teacher's Performance Motivation Under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2 . The Sample of this study were 67 school under Pathumthani Primary Education Service Area Office 2. The respondents teacher total 354 persons. The research instrument was a survey with a reliability of 0.978. Data analysis was done using percentages, means, standard deviations, Pearson product-moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis

Research findings

1) The overall levels of Image of School Administrators in education school under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2 were at a high level in all aspects.

2) The overall levels of Teacher's Performance Motivation Under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2 were at a high level in all aspects.

3) The image of school Administrators Affecting Teacher's Performance Motivation Under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2 were individualized human relation, personality, morality and leadership knowledge and competency. The multiple correlation coefficient (R) was .978, the predictive power was 85 percent, the standard error of prediction was. And statistical significance was the .05 level. They could be written as a predicting formula for unstandardized scores and a predicting formula for standardized scores, as shown below.

Keywords: Image school Administrators, Teacher's Performance Motivation, primary education

บทนำ

สภาพสังคมปัจจุบันในทุกวันนี้ต้องยอมรับว่ามีพัฒนาการการเปลี่ยนแปลงทางกระแสด้านความคิดของมนุษย์ที่เจริญก้าวหน้าไปตามกระแสโลกาภิวัตน์เป็นอย่างมาก รวมถึงความรวดเร็วในการเติบโตพัฒนาการสื่อสารจัดการข้อมูลสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลากหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ วัฒนธรรม การศึกษา เทคโนโลยี การวิจัย ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความท้าทายของสภาพแวดล้อมที่อยู่รายล้อมรอบตัวมากมาย สำหรับประเทศไทย จากสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงสถานการณ์โควิด-19 ที่อุบัติขึ้นในปี พ.ศ. 2563 และกำลังแพร่ระบาดในประเทศไทย ณ ปัจจุบัน ย้อนข้อมูลปี 2563 พบว่า คนไทยเครียดสูงสุดในช่วงเดือนมีนาคม 2563 ช่วงการแพร่ระบาด COVID-19 รอบแรก และปัจจุบันภาวะความเครียดของคนไทยเริ่มกลับมาอีกครั้ง จากระดับร้อยละ 1 เป็นร้อยละ 2 และร้อยละ 4 ตามลำดับ (Department of mental Health, 2020) ด้วยพฤติกรรมและสภาวะเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่มีความสำคัญในเชิงจิตวิทยา ที่

ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาวะทางอารมณ์ จิตใจ สังคม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การดำรงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เกิดความตึงเครียดและกังวลใจ ส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดความเชื่อมั่น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ต้องพร้อมรับมือการสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นนโยบายของสถานศึกษาที่รับจากภาครัฐเพื่อนำมาปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติตาม และสิ่งสำคัญต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรข้าราชการครูและบุคลากรในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและมีบทบาทอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป็นผลสำเร็จตามแผน การตัดสินใจกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายหลักวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถานศึกษานั้นเป็นเครื่องชี้วัดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารในทุกๆด้าน การบริหารจัดการคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและใส่ใจตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงาน (Santiwong Thongchai, 2003) โดยเฉพาะการเป็นต้นแบบผู้นำที่ดีแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในเรื่องผู้นำทางวิชาการ การบริหารทรัพยากร งบประมาณ การประพฤติตนดำรงตามหลักคุณธรรมจริยธรรม การมีส่วนร่วมทางสังคม เสริมสร้างภาพลักษณ์เจตคติการทำงานในเชิงบวก มีทักษะความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจต่อตนเองและผู้อื่นซึ่งอาจจะได้จากการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง การสร้างพลังบวก เจตคติที่ดีในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกผู้ปฏิบัติงานข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องง่ายแรงจูงใจถือเป็นปัญหาใหญ่ต่อการดำเนินงานของทุกหน่วยงานสถานศึกษา เพราะเป็นเสมือนยาวิเศษที่จะมาคอยกระตุ้นเตือนการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรได้มุ่งมั่นในหน้าที่ ของตนเองอย่างเต็มที่ก่อให้เกิดจิตสำนึกในการรับผิดชอบให้เกิดขึ้นอยู่ในใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน เนื่องด้วยจากบุคลากรบางคนนั้นทำงานด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการมุ่งสร้างผลสัมฤทธิ์ให้เกิดแก่ส่วนรวม แต่บางคนทำงานด้วยความล่าช้าขาดแรงจูงใจแรงกระตุ้นเสริม มีปฏิกิริยาตอบสนองการทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลชักจูงให้ตอบสนองไปในทิศทางที่ดีได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารในหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างค่านิยมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแรงจูงใจแก่บุคลากร การให้รางวัลเป็นผลตอบแทนหรือวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทุกคนเกิดความกระตือรือร้น รักและศรัทธาในสาขาวิชาชีพ อาชีพของตนเอง เมื่อทุกคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ งานออกมามีคุณภาพสัมฤทธิ์ผลตามไปด้วย (Khammak Kanda , 2012) เมื่อสถานศึกษามีความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงานวัตถุประสงค์ตามเป้าแล้วการยอมรับนับถือชื่อเสียงที่เป็นผลสำเร็จด้านอื่นๆก็จะตามมาทั้งการเป็นสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับจากชุมชน สังคม นักเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการจัดการศึกษา อันเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดียิ่งขึ้นของผู้บริหาร ข้าราชการครู ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ภาพลักษณ์จึงเป็นเสมือนเงาตามตัวที่มีอยู่ในตัวของบุคคล การสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่จะสามารถตอบสนองการรับรู้ ความเคารพ เชื่อถือ ซึ่งภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ภาพลักษณ์ของผู้บริหารจึงเสมือนเป็นภาพที่เกิดขึ้นจากบุคลากรของครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ทั้ง

ทางตรงและทางอ้อม ซึ่งประกอบไปด้วยหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส ใช้หลักมีส่วนร่วมในการสนับสนุน การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งประกอบไปด้วยหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ใช้หลักมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความเป็นประชาธิปไตยในการครองคน ครองงาน บริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา เนื่องจากเป็นสิ่งที่ต้องค่อยๆ สะสมเพิ่มขึ้น มากขึ้นจนสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและแข็งแกร่งขึ้นมาภายในจิตใจ ทักษะคิด และความเชื่อไว้วางใจของผู้คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นองค์กรที่ให้บริการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ในการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และทุกระดับที่เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งจัดให้มีการบริหารการจัดการศึกษาจัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา และแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความต้องการสอดคล้องกับท้องถิ่น ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนหลักของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอธัญบุรี จำนวน 11 โรงเรียน อำเภอลำลูกกา จำนวน 30 โรงเรียน และอำเภอหนองเสือ จำนวน 26 โรงเรียน โดยมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมดจำนวน 67 โรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี (Pathum Thani Primary Educational Service Area 2, 2020) ซึ่งสภาพพื้นที่ที่บริบทในเขตบริการเป็นชุมชนชานเมือง ปริมณฑล ซึ่งมีความหลากหลายทางประชากร สังคม วัฒนธรรม การนับถือศาสนาที่มีอยู่ในพื้นที่ การจัดการศึกษาคำนึงถึงสอดคล้องกับอัตลักษณ์ในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันไปตามบริบทท้องถิ่นนั้นๆ โดยการมีส่วนร่วมของ ชุมชนท้องถิ่นได้เข้ามาช่วยสนับสนุนและร่วมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตลอดจนการให้นโยบายสถานศึกษา หน่วยงานราชการ ประชาชนได้เข้าใช้บริการแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ในโรงเรียน ด้วยเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นของคณะ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาในการผลักดันให้โรงเรียนชุมชนที่ต้องการส่งเสริมบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในการสร้างสังคมคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างภาพลักษณ์ผู้บริหารคุณธรรมต้นแบบการสร้างผู้นำให้สอดคล้อง กับศตวรรษที่ 21 กล้าคิด กล้าทำ มีทักษะบนพื้นฐานของความพอเพียง สร้างการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด ดังนั้นการ สร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ดี เป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากระบบการศึกษา ในยุคสมัยปัจจุบันนี้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้จัดการที่มีความละเอียดแหลม มีทักษะในการประสานงานกับชุมชนได้ดี มอง อนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (Kaewdang Rung, 1998) ปรับบุคลิกภาพการทำงานเข้ากับยุคสมัยใหม่ ที่ผู้บริหารต้องสร้างมิติความสัมพันธ์ในการสร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวบุคลากรใน สถานศึกษาให้ทำงานร่วมกัน รู้จักใช้กลวิธีในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา องค์กรได้ทุ่มเท เสียสละอุทิศเวลาแก่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทาง การศึกษาที่ให้บริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนแผนงานของสถานศึกษา

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์การศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาปทุมธานีเขต 2 จะก่อให้เกิดแบบอย่างที่ดีทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหารให้เกิดการยอมรับนับถือเป็นที่ประจักษ์ของผู้อื่นได้นั้นจะต้องสั่งสมประสบการณ์ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นร่วมด้วย การสร้างขวัญแรงจูงใจกระตุ้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดพลังหนุนนำในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเต็มความสามารถตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปทุมธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปทุมธานี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญ

Rung Kaewdang, (1998) ภาพลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความเป็นภาวะผู้นำทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ มีความรอบรู้ ความสามารถ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล จึงจะเป็นผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง

Jamlong Nagforn, (2012) ได้ให้ความหมายภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง นักบริหารการศึกษา นั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม ทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กร สถานศึกษา ที่กำหนดไว้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดจนเป็นแบบอย่างในการบริหารการศึกษาอื่นๆได้

Ulrich, (1996) ได้ให้ความหมายภาพลักษณ์ของผู้บริหาร หมายถึง ผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เกี่ยวข้องกับทั้งความเปลี่ยนแปลงและความมีเสถียรภาพ เป็นทั้งเรื่องส่วนตัวและความสัมพันธ์กับผู้อื่นและผู้บริหารยังเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และส่งผลในการบริหารองค์กร

Boulding, กล่าวว่า ภาพลักษณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ซึ่งต่างก็มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ไม่สามารถจะแยกจากกันได้อย่างเด็ดขาด คือ

1. องค์ประกอบเชิงการรับรู้ ซึ่งบุคคลจะได้จากการสังเกตโดยตรงอันจะนำไปสู่การรับรู้ หรือมีสิ่งที่ถูกรับรู้นั่นเอง โดยจะเป็นบุคคล สถานที่เหตุการณ์หรือความคิดต่างๆก็ได้
2. องค์ประกอบเชิงความรู้สึก อันได้แก่ภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นความรู้สึกที่มีได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ
3. องค์ประกอบเชิงกระทำ เป็นองค์ประกอบของภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับเจตนา หรือความมุ่งหมาย ซึ่งเป็นแนวทางของการปฏิบัติตอบโต้ต่อสิ่งเร้าเป็นผลพวงจากปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบเชิงความรู้สึกและเชิงการเรียนรู้

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาพลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สะท้อนบทบาททางความคิด ความเป็นตัวตนในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ ออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออกมา เพื่อสร้างความไว้วางใจความเคารพนับถือ สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานสถานศึกษา

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

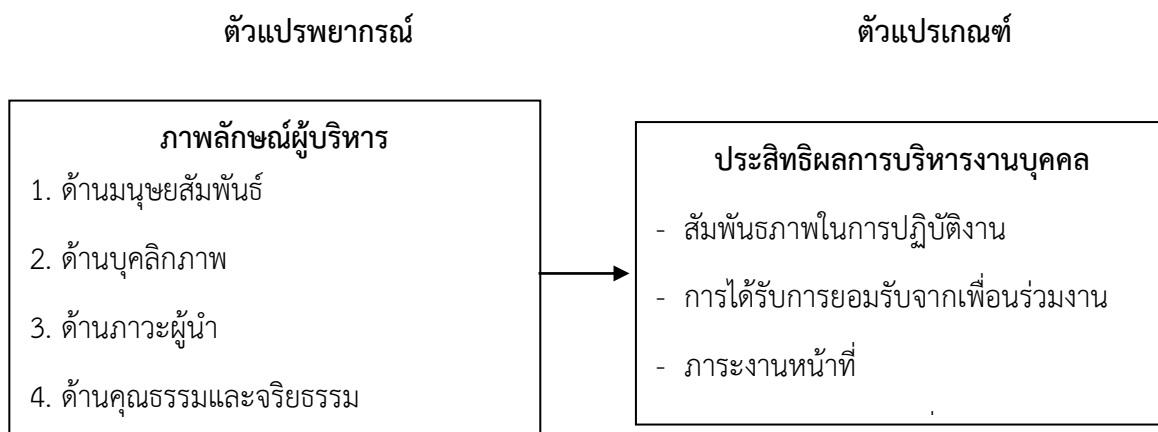
ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's motivation Theory) McClelland (1961) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ คือ แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) คนประเภทนี้จะแสวงหาความสำเร็จ ความต้องการที่จะทำเป้าหมายที่ท้าทายให้เป็นจริงมีความสำนึกในความสำเร็จของงาน และหวังในความก้าวหน้า จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานโดยเป้าหมาย ที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง

ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อควบคุม สิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการ ความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) คนประเภทนี้ต้องรักษามิตรภาพ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และต้องการการยอมรับจากผู้อื่น

จากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมุ่งหวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เสมือนเป็นยาวิเศษเพื่อสร้างแรงเสริมสนับสนุนที่คอยกระตุ้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลแสดงฝีมือออกมาอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือทางสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน รางวัลความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องในความเก่ง ความสามารถ ต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนเป็นการสร้างบรรทัดฐานแก่บุคลากรในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งออกเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเรื่อง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการศึกษาวิจัย ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 แห่ง ประจำปีการศึกษา 2564

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 จำนวน 59 แห่ง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละสถานศึกษา ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ท มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.224 - 0.59 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามวิจัยให้กับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 59 แห่ง รวมทั้งสิ้น 354 คน ผ่านทางไปรษณีย์และแอปพลิเคชันกูเกิ้ลฟอร์มแล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.85$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 3.76$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาระงานหน้าที่ ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.99$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.92$) และความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

3. ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร ที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความรู้และความสามารถ ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 42.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.543 + 0.028X_1 + 0.231X_3 + 0.364X_5$$

$$\hat{Z} = 0.412Z_1 + 0.319Z_3 + 0.085Z_5$$

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสร้างการพยากรณ์ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขั้นต้น

ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	R	R ²	Adj R ²	SEE	F
X ₅	0.595	0.354	0.352	0.369	192.823*
X ₅ , X ₃	0.647	0.418	0.415	0.350	126.097*
X ₅ , X ₃ , X ₁	0.652	0.425	0.520	0.349	86.305*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหารูปแบบภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทดสอบแล้ว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ด้านความรู้และความสามารถ (X₅) ด้านภาวะผู้นำ (X₃) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (X₁) ซึ่งสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 สามารถพยากรณ์ได้ว่า ด้านความรู้และความสามารถ (X₅) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.354 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ร้อยละ 35.40

รูปแบบที่ 2 สามารถพยากรณ์ได้ว่า ด้านความรู้และความสามารถ (X₅) และด้านภาวะผู้นำ (X₃) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.418 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ร้อยละ 41.80

รูปแบบที่ 3 สามารถพยากรณ์ได้ว่า ด้านความรู้และความสามารถ (X_5) ด้านภาวะผู้นำ (X_3) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรือมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.425 ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ร้อยละ 42.50

เมื่อพิจารณาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย หรือมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.425 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบ ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

อภิปรายผล

1. ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้และความสามารถ รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเนื่องจากต้องมีความรอบรู้ทักษะความชำนาญในงานที่ปฏิบัติให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ๆอยู่เสมอ ผู้บริหารถือเป็นผู้นำและตัวแทนของสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกจึงทำให้ด้านความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงที่สุด เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถผู้บริหารจะสามารถเข้าใจข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาผู้บริหารจะเข้าใจถึงการพัฒนาครู พัฒนาหลักสูตร การเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Grogan ,Margaret & Andrews, (2002) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอาชีพ พบว่า อาจารย์ใหญ่ต้องเป็นผู้ดูแลหลัก มีความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ในการเขียนหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ในหลากหลายรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับปัจจุบันสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและที่สำคัญสอดคล้องกับการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fair (2001) ได้ทำการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการศึกษา รัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิผล คือ สามารถเป็นผู้นำในชุมชน เพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของแต่ละบุคคล ในการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลรวมถึงหากผู้บริหารมีวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยหลักการความเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์จะทำให้ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Whichai weanpeth, (2012) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารที่ถูกรับรองด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่เป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง สอดคล้องกับ Sutima chaibamrung, (2013) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมาก

และมีความตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาระงานในหน้าที่ รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ ครูถือเป็นปัจจัยในการบริหารที่สำคัญทางการศึกษา เนื่องจากครูสามารถสร้างแรงผลักดันให้กับนักเรียนในการเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดี สอดคล้องกับ OBEC (2021) ได้กล่าวว่า ภาระงานของครู การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามตารางสอน และงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน ซึ่งจะเป็นกำลังหลักในการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาเด็ก เยาวชนของชาติ จึงทำให้ภาระงานหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Poj Chaichansukkit, (2010) ที่กล่าวว่า ภาพลักษณ์ด้านภาวะผู้นำ การเป็นผู้กล้าตัดสินใจไม่ทอดทิ้งงานที่ได้รับมาจากส่วนบน ไม่ปิดภาระงาน ควรเป็นผู้ลดภาระงานของครูในสิ่งที่สมควร เหมาะสมกับงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Kittipong Promthong, (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีบุคลากรที่เหมาะสมกับงานในโรงเรียน แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กงานมีมากกว่าขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงมีความแตกต่างต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการบริหารองค์กรอย่างมีส่วนร่วม กล้าแสดงออกนำเสนอความคิดเห็น กล้าพูด กล้าทำ

3. ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร ที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความรู้และความสามารถ ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 42.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเนื่องจาก การมีมนุษยสัมพันธ์จะทำให้เกิดการทำงานการติดต่อสื่อสารที่ง่ายมากยิ่งขึ้นจะเกิดการเคารพซึ่งกันและกันเคารพในเรื่องของสิทธิรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหากมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Wagner (2006) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวก ซึ่งตัวแปรสามประการในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของภาระงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ การมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถสร้างความจริงใจและเปิดเผยสามารถพูดจาตรงไปตรงมาโดยอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหารหรือแม้กระทั่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคุณครูกับผู้ปกครองและชุมชนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chiewsat Kingkaew (2018) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ด้านความรู้และความสามารถ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถผู้บริหารจะสามารถเข้าใจข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาผู้บริหารจะเข้าใจถึงการพัฒนาครู พัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ Grogan ,Margaret & Andrews, (2002) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอาชีพ พบว่า อาจารย์ใหญ่ต้องเป็นผู้ดูแลหลัก มีความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ในการเขียนหลักสูตรเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพ ในหลากหลายรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับปัจจุบันสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและที่สำคัญสอดคล้องกับการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fair (2001) ได้ทำการศึกษา เรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามการรับรู้ของผู้อำนวยการศึกษา รัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ สามารถเป็นผู้นำในชุมชน เพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของแต่ละบุคคล ในการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลรวมถึงหากผู้บริหารมีวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยหลักการความเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์จะทำให้ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Whichai Weanpeth (2012) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารที่ถูกบ่มเพาะด้วยประสบการณ์ส่วนหนึ่งและต้องได้รับการลับให้คมด้วยการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อการเข้าสู่เป็นนักบริหารการศึกษาที่แท้จริง สอดคล้องกับ Sutima Chaibumrung, (2013) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารอยู่ในระดับมาก และมีความตระหนักรู้ในบริบทของการเป็นนักบริหารทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า พัฒนาชาติให้พัฒนาที่คน พัฒนาคนให้พัฒนาที่การศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเนื่องจากภาวะผู้นำของบริหารสามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดความสามัคคีซึ่งจะส่งผลให้เกิดการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดรวมถึงหากผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้นครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Mcshane and Von Glinow, (2008) กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์กลยุทธ์ ซึ่งวิสัยทัศน์ของผู้นำจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ไว้สูงจะเป็นการกระตุ้นพนักงานให้ได้ใช้ศักยภาพในตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้ครูสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Poj Chaichansukkit, (2010) ที่กล่าวว่าภาพลักษณ์ด้านภาวะผู้นำ การเป็นผู้กล้าตัดสินใจไม่ทอดทิ้งงานที่ได้รับมาจากส่วนบน ไม่ปัดภาระงาน ควรเป็นผู้ลดภาระงานของครูในสิ่งที่สมควร สามารถกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารองค์กรอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Watson, (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชน ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการเรียนรู้ และทักษะการสอน กล้าแสดงออกนำเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมได้ กล้าพูด กล้าทำ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะครูคือบุคลากรที่สำคัญของสถานศึกษา และเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรนำภาพลักษณ์ของผู้บริหารดังกล่าว ไปพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรนำภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ในการพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพิ่มศักยภาพของครูในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา และมุ่งเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรม ปลุกฝังให้เกิดแก่บุคลากรในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ด้วยการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครู ผู้ปกครอง ชุมชนได้เข้ามาติดตาม ตรวจสอบในการดำเนินงานต่างๆ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเสียสละ ยุติธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้บริหารสามารถรักษาระเบียบวินัยได้ดี มีความรับผิดชอบ เป็นแบบอย่างในการวางตัวประพฤติตน และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน และมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นจึงควรนำสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 4 ด้าน ไปใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูทุกท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้แก่โรงเรียนได้อย่างเต็มที่ เช่น การพิจารณาเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรม โปร่งใส การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชา ชุมชน และผู้ปกครอง

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความรู้ ความสามารถเพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมภาพลักษณ์ของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสอนนักเรียนและสร้างความเข้มแข็งและก้าวหน้าในสถานศึกษาต่อไป

Reference

- Kaewdang Rung. (1998). *A Study of characteristics of Basic School Administrators on Koh Mueang Phra Nakhon Si Ayutthaya during the next 5 years* (B.E.2546-2550). Resource Center Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
- Santiwong Thongchai. (2003). *Human Resource Management*. 11th edition Bangkok : Meeting Chang.
- Ransanoi Wilailak. (2000). *Image of secondary school teachers. Under the Department of General Education Ministry of Education*. Thesis in Educational Administration Burapha University.
- Chaichansukkit Poj. (2010). *Strategies for creating an executive image by managing communication and Public relations*. Bangkok : Base Media Network.
- Petchthai Natcha. (2010). *Presentation of the image of leadership. And stories of senior executives CEO in the pocket book*. Master of Communication Arts Thesis Chulalongkorn University.
- Mathura Thidawal. (2010). *The image of school administrators according to the perspective of teachers in higher education institutions Under the jurisdiction of Surat Thani Primary Education Service Area Office, Area 2* thesis Education Administration Surat Thani Rajabhat University.
- Khammak Kanda. (2012) *Motivation Affecting Performance Efficiency of Employees in parts industry electronic in Nakhon Ratchaima Province*. Faculty of Business Administration University Technology Rajamangala Isan.
- Department of Mental Health. (2020) *Mental rehabilitation plan in the situation of the outbreak of the Coronavirus Disease 2019*.
- Kingkaew Chiowsat. (2018). *Characteristics of school Administrators Affecting Teachers Morale in Performance Chachoengsao Primary Education Service Area Office 1*. Master of Education Thesis Department of Educational Administration, Rajannagarindra Rajabhat University.
- Srinarong Pranee. (2019). *Image, strategic point of success*. Me magazine Magazine.
- Policy and Plan Group Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. (2020). Action Plan for fiscal Year 2021. Retrieved November 1, 2021
- Fang Yang. (2011). *Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wagner, B.D. "Motivation and professional growth in early childhood teacher. Ph.D. dissertation, University of Rochester, 2006.



ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

THE ACADEMIC ADMINISTRATION PROBLEMS OF SCHOOLS EXTENDING EDUCATIONAL
OPPORTUNITY UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อลิษา อยู่ยัง¹, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และธัญธรณ์ อมรภิภิณโย

Alisa yooyang¹, Raviwan Kinhom and Thanyatorn Amornkitpinyo

วิทยาลัยนวัตกรรมการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

College of Innovation and Education, St. John's University, Thailand

Email: Alisaa9811@gmail.com¹

Received 24 April 2023; Revised 28 July 2023; Accepted 29 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 276 คน ใช้วิธีสุ่มชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และด้านที่มีปัญหาลดสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา และด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ 2) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ พบว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ควรให้ความสำคัญต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ปัญหาการบริหารงานวิชาการ; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2

Abstract

The research objectives were 1) to investigate the academic administration problems of schools extending educational opportunity under Chachoengsao primary educational service area office 2, 2) to compare the perceptions of teachers towards the academic administration problems of schools extending educational opportunity under Chachoengsao primary educational service area office 2 according to work experience. Can study topics that require a review of the curriculum of basic education as a research framework. The sample of this study was 276 teachers in the semester of B.E. 2565 of schools extending educational opportunity under Chachoengsao primary educational service area office 2. Questionnaire was implemented to collect data, while the statistical tools were mean, standard deviation, independent t-test and one-way ANOVA.

The findings revealed that : 1) Teachers perceived the overall of the academic administration problems of schools extending educational opportunity under Chachoengsao primary educational service area office 2 to be at medium level. As to consider each factor, the factor that issued the most was ‘development or operation of the feedback provision on local curriculum development’, whereas the factors that issued the least were ‘school’s curriculum development’ and ‘academic planning’ 2) Teachers with different work experience perceived the academic administration problems of schools extending educational opportunity under Chachoengsao primary educational service area office 2 differently at significance level of .05.

The research results suggested that Teachers in educational opportunities extension schools, Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2 should pay more attention to academic management problems. Specialized in developing or working on providing opinions on local curriculum development to encourage academic work to be more efficient.

Keywords: The academic administration problems; Schools extending educational opportunity; Chachoengsao primary educational service area office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (Ministry of Education, 2009) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ได้กระจายอำนาจในการบริหารงานสถานศึกษา ออกเป็น 4 งาน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งงานวิชาการเป็นงานหลักและเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 48 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 มีปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และ วิจารณ์ญาณในการฝึกทักษะน้อย มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ น้อย ทำให้การบริหารจัดการใน โรงเรียนไม่บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะในงานวิชาการ ทำให้มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกรายวิชา และมีปัญหาด้านการพัฒนา ผู้เรียน ทำให้มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมต่ำ นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการ วิจารณ์ญาณน้อย มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ น้อย ทำให้การบริหารจัดการในโรงเรียนไม่บรรลุ เป้าหมายในงานวิชาการ (Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2, 2022) แสดงว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 2 ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นเพราะมีปัญหาในการบริหารงานวิชาการ และยังไม่ มีแนวทางแก้ไขหรือพัฒนาบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบ อาทิเช่น 1) ปัญหาการวางแผนงานด้านวิชาการ ครูทุกคนไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานวิชาการ อาจมีเพียงหัวหน้างานวิชาการเท่านั้นที่ทำหน้าที่วางแผน งาน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ไม่เป็นระบบและไม่ครอบคลุม 2) ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนใหญ่ครูทำหน้าที่อื่นมากกว่าการสอน เช่น งานการเงิน พัสดุ และอื่นๆ ทำให้ ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนลดลง ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 3) ปัญหาการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ มีการจัดอบรมครูเป็นประจำ แต่ไม่มีการติดตามผล และขยายผล ทำให้กระบวนการ จัดการเรียนรู้อาจไม่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ส่งผลทำให้งานวิชาการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการดังกล่าวซึ่ง ในการจะพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนควรจะมีการศึกษาให้ชัดเจนว่ามีปัญหาปัญหาอย่างไร บ้าง เพื่อช่วยในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานของครู เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้ในการวางแผน พัฒนางานวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นความหมายและความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิดของ (Wonganutrart, P., 2012 , Chamchay, S., 2022 และ Wannasri, J., 2014) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานบริหารที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการดำเนินกิจกรรมทุกชนิดทุกประเภทของสถานศึกษาเพื่อสนับสนุน และพัฒนา การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงสุด งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการ งานวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญมาก เพราะเป็นงานหลักเป็นหัวใจของกิจกรรมทุกชนิดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถานศึกษาโดย ผู้วิจัยได้ศึกษา และทบทวนขอบข่ายการบริหารงานวิชาการจากนักวิชาการ ซึ่งได้สรุปตรงตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission, 2022) ได้กำหนดไว้ มี 17 ด้าน มีกรอบในการวิจัย คือประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรต้น ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำนวน 276 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.9.7 ได้ขนาดตัวอย่าง 252 คน ผู้วิจัยปรับขนาดตัวอย่างเป็น 276 คน เพื่อชดเชยกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ และการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการหาค่า IOC = 1.00 จำนวน 77 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ 0.987รวบรวมข้อมูลโดยรูปแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google forms ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.00)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ($\bar{X}=3.11$, S.D. =1.07) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในเรื่องการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ต่อมาคือด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X}=3.10$, S.D. =1.06) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาครอบคลุมและชัดเจน และด้านที่มีปัญหาลดที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ($\bar{X}=3.03$, S.D. = 1.02) และด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ($\bar{X}=3.03$, S.D. = 1.02) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2

ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนา หรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	3.11	1.07	ปานกลาง
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	3.03	1.02	ปานกลาง
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.06	1.03	ปานกลาง
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	3.03	1.02	ปานกลาง
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.09	1.05	ปานกลาง
6. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.05	1.02	ปานกลาง
7. การวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.04	1.05	ปานกลาง
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	3.07	1.01	ปานกลาง
9. การนิเทศการศึกษา	3.09	1.05	ปานกลาง
10. การแนะแนว	3.09	1.05	ปานกลาง
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา	3.08	1.03	ปานกลาง
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	3.10	1.06	ปานกลาง
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	3.10	1.03	ปานกลาง
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.10	1.04	ปานกลาง
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	3.10	1.00	ปานกลาง
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	3.09	1.03	ปานกลาง
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.07	1.02	ปานกลาง
รวม	3.08	1.00	ปานกลาง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

การ บริหารงาน วิชาการ	n	$\bar{X}$	SD.	Source of variance	SS	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.10	0.73	Between Groups	210.63	2	105.31	279.50**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.16	0.40	Within Groups	102.87	273	0.38			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.14	0.61	Total	313.49	275				
การวางแผนงานด้านวิชาการ										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.10	0.69	Between Groups	186.86	2	93.43	261.09**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.04	0.39	Within Groups	97.70	273	0.36			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.02	0.62	Total	284.55	275				
การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.12	0.73	Between Groups	191.07	2	95.54	257.51**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.05	0.45	Within Groups	101.28	273	0.37			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.06	0.57	Total	292.35	275				
การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.13	0.69	Between Groups	186.43	2	93.21	253.74**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	2.94	0.45	Within Groups	100.29	273	0.37			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.05	0.61	Total	286.72	275				
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.11	0.73	Between Groups	199.26	2	99.63	263.27**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.13	0.42	Within Groups	103.32	273	0.38			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.10	0.61	Total	302.58	275				
การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.08	0.68	Between Groups	192.87	2	96.43	285.03**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.09	0.39	Within Groups	92.36	273	0.34			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.04	0.59	Total	285.23	275				
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.11	0.75	Between Groups	190.64	2	95.32	232.07**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.01	0.45	Within Groups	112.13	273	0.41			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.05	0.63	Total	302.78	275				

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

การบริหารงาน วิชาการ	n	$\bar{X}$	SD.	Source of variance	SS	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.14	0.68	Between Groups	186.32	2	93.16	268.80**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.08	0.44	Within Groups	94.62	273	0.35			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.06	0.58	Total	280.94	275				
การนิเทศการศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.16	0.76	Between Groups	183.66	2	91.83	214.05**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.11	0.48	Within Groups	117.12	273	0.43			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.07	0.65	Total	300.79	275				
การแนะแนว										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.18	0.85	Between Groups	174.91	2	87.45	182.44**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.13	0.50	Within Groups	130.87	273	0.48			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.04	0.63	Total	305.77	275				
การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.12	0.67	Between Groups	195.51	2	97.75	282.84**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.09	0.42	Within Groups	94.35	273	0.35			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.09	0.60	Total	289.86	275				
การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.13	0.74	Between Groups	198.64	2	99.32	240.88**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.11	0.48	Within Groups	112.56	273	0.41			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.11	0.64	Total	311.20	275				
การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.15	0.75	Between Groups	183.89	2	91.94	237.52**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.16	0.46	Within Groups	105.68	273	0.39			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.05	0.58	Total	289.57	275				
การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.15	0.68	Between Groups	193.48	2	96.74	258.13**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.08	0.48	Within Groups	102.31	273	0.38			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.11	0.62	Total	295.80	275				
การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.18	0.68	Between Groups	181.14	2	90.57	267.07**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.11	0.39	Within Groups	92.58	273	0.34			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.08	0.59	Total	273.72	275				

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

การบริหารงาน วิชาการ	n	$\bar{X}$	SD.	Source of variance	SS	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.21	0.80	Between Groups	166.30	2	83.15	184.25**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.11	0.52	Within Groups	123.20	273	0.45			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.02	0.61	Total	289.50	275				
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.09	0.65	Between Groups	195.31	2	97.65	289.60**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.14	0.41	Within Groups	92.06	273	0.34			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.06	0.61	Total	287.36	275				
ภาพรวม										
ต่ำกว่า 5 ปี	104	2.13	0.65	Between Groups	188.97	2	94.48	324.01**	0.00	2>1
5-10 ปี	74	3.09	0.32	Within Groups	79.61	273	0.29			3>1,2
มากกว่า 10 ปี	98	4.07	0.55	Total	268.57	275				

หมายเหตุ : ** p<0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัญหาปัญหาการบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ขาดงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาในโรงเรียน งบประมาณที่ได้รับน้อยมากเพราะจะได้รับตามจำนวนรายหัวของนักเรียนและได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรทางการศึกษาน้อย ทำให้การบริหารจัดการการศึกษาขาดประสิทธิภาพ และมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ (Ministry of Education, 2022) นอกจากนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารบางคนขาดความรู้และทักษะในการดำเนินงานวิชาการ หรืออาจไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ หรือผู้บริหารมีภารกิจนอกเหนือจากงานในสถานศึกษามากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาในการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน ขาดการพัฒนาองค์กรและกระบวนการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ผู้วิจัยขออภิปรายผลในด้านที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร

1.1 ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น เมื่อพิจารณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในเรื่องการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น โดยโรงเรียนมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและท้องถิ่น อาจด้วยเหตุผลเนื่องจากบุคลากรใน

สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูในท้องถิ่นจึงให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนยังไม่มากพอ ทำให้ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seangfueang, C., and Phusing, S., (2019). ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิตามความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

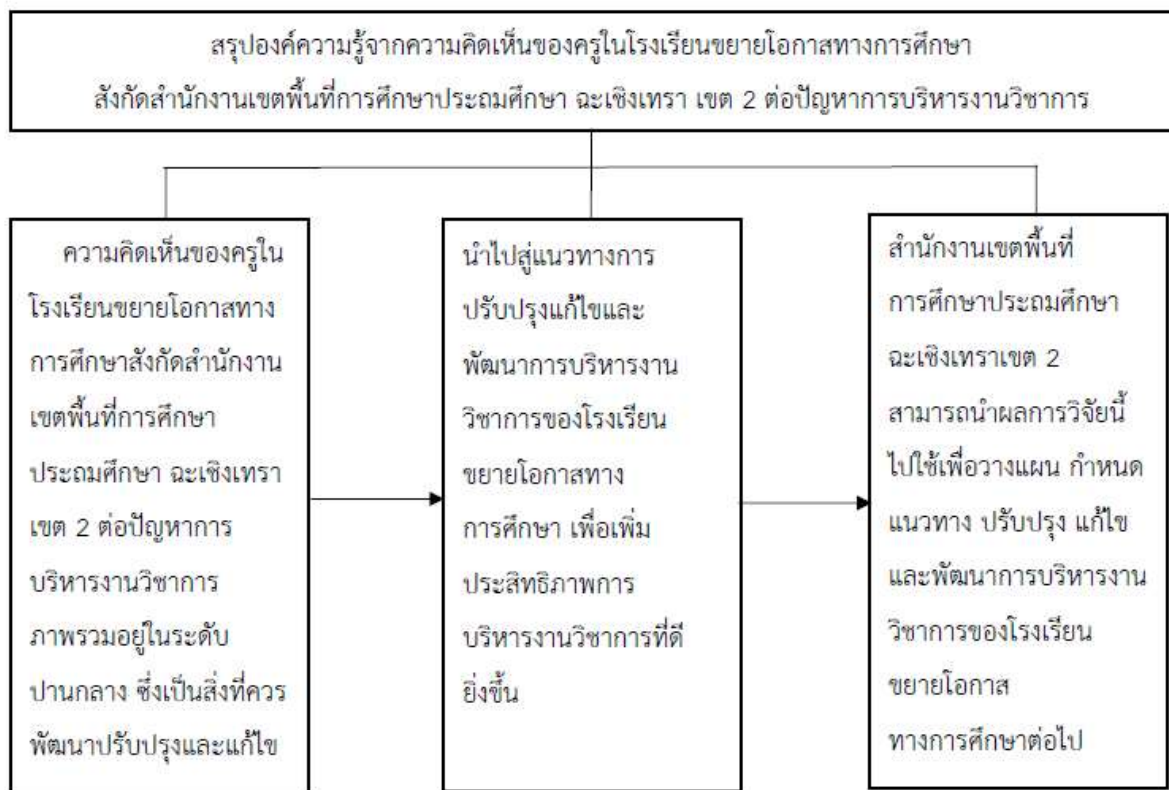
1.2 ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เมื่อพิจารณาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน และส่งเสริมให้มีการอบรมแสวงหาความรู้ของข้อมูลข่าวสาร มีการพัฒนางานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Faedsungnoen, P., et al. (2018). ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาจัดการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาครอบคลุมและชัดเจน มีการจัดการระบบ เครือข่าย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pawarmar, P.,(2017). ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรีเขต2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานที่มีมากกว่าพบเจอปัญหาในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ทำให้สามารถรับรู้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการได้มากกว่าตามประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ตอบรับนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ครูยังคงมีการสอนแบบเดิมที่เป็นผู้ชี้แนะความรู้ เนื่องจากต้องสอนหลายชั้นในเวลาเดียวกัน ซึ่งด้านการเรียนการสอนนั้นต้องมีการวัดการเรียนการสอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรยึดหยุ่นตามเหตุการณ์และสภาพท้องถิ่น ครูเข้าสอนตามรายวิชาได้ตรงและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการสอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Sookyung, K., (2021). ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารวิชาการไม่แตกต่างกัน

สรุปองค์ความรู้

จากความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการ สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ ดังรายละเอียดตามภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 แผนผังสรุปองค์ความรู้จากความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในด้านที่มีปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก ดังนี้

1. ด้านการพัฒนา หรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การที่โรงเรียนมีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการดำเนินการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและชุมชนในท้องถิ่น

2. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การที่โรงเรียนส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนน้อย ดังนั้น ควรให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน และส่งเสริมให้มีการอบรมแสวงหาความรู้ของข้อมูลข่าวสาร มีการพัฒนางานด้านวิชาการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การที่โรงเรียนประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจต่อบุคคล

ครอบครัว และองค์กรอื่นๆเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานน้อย ดังนั้น โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว และองค์กรอื่นๆเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการและพัฒนา แกไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง เครือข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนต่างสังกัด

References

- Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 2. (2022). *Annual Action Plan 2022*. Retrieved June 11 2022, from: <http://www.ccs2.go.th/web/>
- Seangfueang., C., and Surin Phusing. (2019). Problems on Academic Administration of Expansion Schools Under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 60(1) 112-120.
- Wannasri, J., (2014). *Academic administration in educational institutions*. Phitsanulok : Rattanasuwan Printing.
- Sookyung, K.,(2021). *Administration of Administrator in Educational Opportunity Expansion School Under Nakhonpathom Primary Education Service Area Office 1*. An Independent study of Master of Education in Educational Administration Graduate School of Rajabhat Rajanagarindra University.
- Ministry of Education. (2009). *Work Manual of teacher civil*. Bangkok : Khurusapha.
- Ministry of Education. (2022). *Guidelines for organizing Actives for Learning according to Basic Education Core Curriculum B.E. 2551 (A.D. 2008)*. Bangkok : The Agricultural Co-operative Federation of Thailand.
- Office of the Basic Education Commission. (2022). *Work Manual of teacher civil* . Bangkok : The Agricultural Co-operative Federation of Thailand.
- Pawarmar, P., (2017). *Problems and guide solution development of academic administration of educational opportunity expansion schools in Soidao district under Chanthaburi primary educational service area office 2* . Thesis Master of Education in Educational Administration Faculty of Education Burapha University.

Faedsungnoen, P., Nakvicaet, K., and Wangpanich, P.,(2018). A Study Problems and Solution Guideline of Academic Administration of the Small Size Schools Under NAKHON RATCHASIMA Primary Education Service Area Office 3. *NRRU Community Research Journal*, 12 (1), 78-106.

Preyapon Wonganutrarot (2012). *Academic Administration*. Bangkok: Bangkok : Media Center.

Sukanya Chamchay (2022). *Academic management that responds to the changes in the changing world*. Bangkok: Chulalongkorn University.



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา

ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1

INNOVATIVE LEADERSHIP OF TEACHERS IN EDUCATION EFFICIENCY GROUP
OF SPECIAL EDUCATION CENTER NETWORK GROUP 1จามร ชูสกุล¹, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และธัญธรณ์ อมรภิณโยJamorn Choosakul¹, Raviwan Klinhom and Thanyathorn Amornkitpinyo

วิทยาลัยนวัตกรรมการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

College of Innovation and Education, St. John's University, Thailand

E-mail ; armjamorn7777@gmail.com¹

Received 27 April 2023; Revised 2 August 2024; Accepted 2 August 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 จำแนกตามสาขาวิชาเอก และประสบการณ์การทำงาน โดยนำแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Marron and Cunniff (2014) มาเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ เพราะแนวคิดของ Marron and Cunniff เป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ปีการศึกษา 2565 และเลือกตัวอย่าง 270 คนโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2) ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีสาขาวิชาเอกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ครู กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา;

Abstract

This exploratory research's objectives were to 1) investigate the innovation leadership of teachers in centers network group, and 2) to compare innovation leadership of teachers in educational efficiency group of special education center network group 1 classified by major

and work experience. The study had adapted the concept of innovation leadership factors from Marron and Cuniff (2014) as its framework, because this concept had covered other academic researchers' concepts. The population and sample were teachers in educational efficiency group of special education centers network group 1 in the semester B.E. 2565 and selected 270 teachers by proportional stratified random sampling. Questionnaire was implemented as the research tool and statistics used to analyze the data were; mean, standard deviation, independent t-test and one-way ANOVA.

The results showed that: 1) the innovation leadership of teachers in educational efficiency group of special education centers network group 1 was at high level. Including 'innovation creativity', which has the highest average. And 2) teachers in educational efficiency group of special education centers network group 1 with different work experience had different innovation leadership at significance level of .05 and teachers with different major had different innovation leadership at non-significance level of .05.

Keywords: Innovation leadership; Teachers; Educational efficiency group

บทนำ

จากภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันในหลายๆ ด้าน ทั้งการเติบโตของด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่างๆ ที่ส่งผลทำให้สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของบุคคลซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปัจจุบันเองมีการเตรียมความพร้อมรับมือในการบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างยั่งยืน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นองค์กรมีการปรับตัวในการนำนวัตกรรมมาใช้ที่เปรียบเสมือนเครื่องมือผลักดันงานขององค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการประยุกต์วิธีการคิด วิธีการทำงานให้เกิดความชำนาญ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพพร้อม และประสานงานให้เกิดความร่วมมือของสมาชิกแบบยั่งยืนภายในองค์กร (Yuenying, P., 2020)

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทและหน้าที่ให้การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพและเตรียมความพร้อมให้กับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทต่างๆ ตั้งแต่แรกเกิดหรือตั้งแต่เมื่อทราบว่ามี ความบกพร่องโดยมีจุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือเด็กให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ หรือฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีอยู่โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ เน้นหลักการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว โดยคณะกรรมการหรือทีมจะประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลายสาขาวิชาชีพรวมทั้งครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการ ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่จะพัฒนาเด็ก พร้อมทั้งได้มีโอกาสเรียนรู้กระบวนการ เทคนิคการช่วยเหลือและการดูแลเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในการรับบริการทางการศึกษาพิเศษร่วมกัน และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประเมินผลทั้งระหว่าง การให้บริการและหลังการให้บริการช่วยเหลือโดยคำนึงถึงความต้องการพิเศษของบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษแต่ละคนเป็นหลัก โดยผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับ

เด็กพิการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถค้นหาข้อมูลจากสื่อดิจิทัลได้ง่ายมากขึ้น (Special Education Administration Office, 2022)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้กระบวนการของการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างบทบาทการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการใช้บทบาทผู้นำนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างการตัดสินใจ (Porter-O'G.T., & Malloch, K., 2010) รวมไปถึงการแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น (Weiss, S. D. & Legand, P. C., 2011) ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสามารถการสังเคราะห์รูปแบบภาวะนำต่างๆ อย่างหลากหลายในการที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิดเพื่อจะผลิตผลงาน และการให้บริการอย่างสร้างสรรค์ (Adjei, D., 2013) ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Marron, J. M., & Cunliff, D. (2014) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการวิจัย ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม เนื่องด้วยแนวคิดที่มีความครอบคลุม และสามารถเข้าใจถึงภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี

จากความสำคัญที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนเกิดการเปลี่ยนแปลง และเกิดการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่มีบุคลากรหลากหลายวิชาชีพ ได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษ ครูฝึกพูด ครูคอมพิวเตอร์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกิจกรรมบำบัด นักกายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย เป็นต้น ซึ่งจะเน้นการพัฒนาผู้นำเป็นส่วนสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นหนึ่งในหัวข้อที่ครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 จะต้องเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 เพื่อข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1
- 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 จำแนกตามสาขาวิชาเอก และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีสาขาวิชาเอก และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Marron, J. M., & Cunliff, D. (2014) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้นจะต้องประกอบด้วยดังนี้

1. การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสวงหาความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเองและครูเข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และเปิดโอกาสรับฟังผู้อื่น ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ 2) การยืดหยุ่นปรับตัว และ 3) การมีส่วนร่วมของคนในทีม

2. การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่มุ่งหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ สามารถกำหนดบทบาทองค์การได้อย่างชัด รับฟังความคิดเห็น เข้าใจถึงบริบทของโรงเรียนทำให้ครู และบุคลากรยอมรับ และเชื่อถือเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์นวัตกรรม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์นวัตกรรม และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม

3. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของครูแสดงให้เห็นถึงกระบวนการทำงานที่ทำให้ครูยอมรับ เชื่อถือในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น กระตุ้น จูงใจให้ครูทำงาน ครูมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของตัวเอง ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) ความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การกระตุ้นทางปัญญา

4. การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของครูมีความต้องการที่จะบริหารงานในสภาวะใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้นำ ผู้ตาม และองค์การเพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการทำงาน และสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อที่จะพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) การกล้าเปลี่ยนแปลง 2) การมีความกล้าท้าทาย และ 3) การมีความรับผิดชอบ

5. การมีกลยุทธ์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในอนาคตถึงมุมมองในการทำนายอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์หรือกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์การไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่แสดงออกถึงความสามารถของตนเอง ในการขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความคิดและสร้างแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 5) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

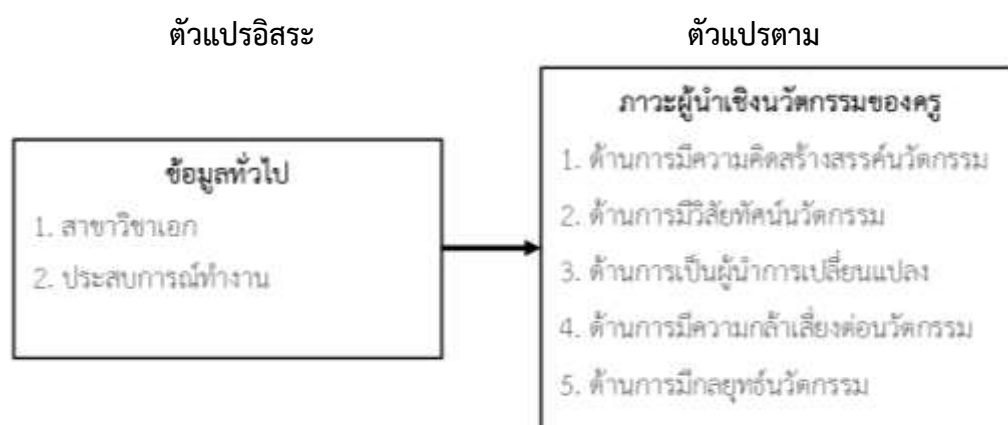
สุริยา สรวงศิริ (Suangsri, S., 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม และการนำวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ 2) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม การมีนวัตกรรมการสอน การมีระบบพี่เลี้ยง และการจัดสภาพแวดล้อม 4) การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ การคิดริเริ่ม การคิดยืดหยุ่น และการคิดแบบบูรณาการ

สุวิมล ดันสิงห์ (Tansingh, S., 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ Marron, J. M., & Cunniff, D. (2014) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม 5) การมีกลยุทธ์นวัตกรรม เป็นตัวแปรตาม และข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สาขาวิชาเอก ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 322 คน (Office of Special Education Administration, 2022)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ปีการศึกษา 2565 รวมจำนวน 270 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน

เครื่องมือในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สาขาวิชาเอก และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม 3) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม และ 5) ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม

การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดของการวิจัย นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา หลังจากนั้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ผลการหาค่า IOC = 0.8 มี 5 ข้อ และ IOC = 1.0 มี 56 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 จากนั้นผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 270 ฉบับ ถึงครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ด้วยตนเอง แล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งสิ้น 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และความสมบูรณ์ทั้งหมด สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สาขาวิชาเอก และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติหาค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 โดยตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ t-test และตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ สาขาวิชาเอก และประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม และด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.47	0.43	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม	4.20	0.60	มาก
3. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.37	0.50	มาก
4. ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม	4.39	0.51	มาก
5. ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม	4.25	0.55	มาก

รวม	4.33	0.46	มาก
-----	------	------	-----

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1

ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่มีสาขาวิชาเอกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 จำแนกตามสาขาวิชาเอก

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม										
วิชาเอกการศึกษาพิเศษ	96	4.55	0.41	ระหว่างกลุ่ม	1.495	2	.747	3.969	.020	1>2
วิชาเอกสหวิชาชีพ	35	4.32	0.36	ภายในกลุ่ม	50.284	267	.188	*		
วิชาเอกอื่น ๆ	136	4.46	0.47	ผลรวม	51.779	269				
ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม										
วิชาเอกการศึกษาพิเศษ	96	4.21	0.66	ระหว่างกลุ่ม	1.056	2	.528	1.445	.238	-
วิชาเอกสหวิชาชีพ	35	4.05	0.48	ภายในกลุ่ม	97.593	267	.366			
วิชาเอกอื่น ๆ	136	4.23	0.60	ผลรวม	98.649	269				
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง										
วิชาเอกการศึกษาพิเศษ	96	4.46	0.50	ระหว่างกลุ่ม	1.255	2	.628	2.480	.086	-
วิชาเอกสหวิชาชีพ	35	4.33	0.41	ภายในกลุ่ม	67.576	267	.253			
วิชาเอกอื่น ๆ	136	4.31	0.53	ผลรวม	68.831	269				
ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม										
วิชาเอกการศึกษาพิเศษ	96	4.46	0.56	ระหว่างกลุ่ม	.839	2	.420	1.571	.210	-
วิชาเอกสหวิชาชีพ	35	4.29	0.40	ภายในกลุ่ม	71.338	267	.267			
วิชาเอกอื่น ๆ	136	4.37	0.52	ผลรวม	72.177	269				
ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม										
วิชาเอกการศึกษาพิเศษ	96	4.22	0.53	ระหว่างกลุ่ม	.109	2	.055	.179	.83	-
วิชาเอกสหวิชาชีพ	35	4.24	0.52	ภายในกลุ่ม	81.169	267	.304		6	
วิชาเอกอื่น ๆ	136	4.27	0.58	ผลรวม	81.278	269				
ภาพรวม										
วิชาเอกการศึกษาพิเศษ	96	4.38	0.46	ระหว่างกลุ่ม	.521	2	.260	1.219	.297	-
วิชาเอกสหวิชาชีพ	35	4.24	0.35	ภายในกลุ่ม	57.062	267	.214			
วิชาเอกอื่น ๆ	136	4.33	0.49	ผลรวม	57.583	269				

ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรม	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม										
1-3 ปี	93	4.31	0.50	ระหว่างกลุ่ม	4.716	3	1.572	8.886**	.000	3,4>1
4-6 ปี	66	4.45	0.33	ภายในกลุ่ม	47.063	266	.177			
7 -10 ปี	34	4.66	0.43	ผลรวม	51.779	269				
11 ปี ขึ้นไป	77	4.59	0.39							
ด้านการมีวิสัยทัศน์นวัตกรรม										
1-3 ปี	93	4.10	0.59	ระหว่างกลุ่ม	5.130	3	1.710	4.864**	.003	3>1,2
4-6 ปี	66	4.09	0.60	ภายในกลุ่ม	93.519	266	.352			4>2
7 -10 ปี	34	4.50	0.48	ผลรวม	98.649	269				
11 ปี ขึ้นไป	77	4.28	0.64							
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง										
1-3 ปี	93	4.20	0.53	ระหว่างกลุ่ม	6.547	3	2.182	9.320**	.000	3,4>1,2
4-6 ปี	66	4.31	0.42	ภายในกลุ่ม	62.285	266	.234			
7 -10 ปี	34	4.61	0.45	ผลรวม	68.831	269				
11 ปี ขึ้นไป	77	4.52	0.50							
ด้านการมีความกล้าเสี่ยงต่อนวัตกรรม										
1-3 ปี	93	4.16	0.52	ระหว่างกลุ่ม	11.535	3	3.845	16.865**	.000	3,4>1
4-6 ปี	66	4.36	0.46	ภายในกลุ่ม	60.643	266	.228			3>2,4
7 -10 ปี	34	4.79	0.38	ผลรวม	72.177	269				
11 ปี ขึ้นไป	77	4.51	0.48							
ด้านการมีกลยุทธ์นวัตกรรม										
1-3 ปี	93	4.12	0.56	ระหว่างกลุ่ม	5.790	3	1.930	6.801**	.000	3>1,2,4
4-6 ปี	66	4.19	0.51	ภายในกลุ่ม	75.488	266	.284			
7 -10 ปี	34	4.59	0.48	ผลรวม	81.278	269				
11 ปี ขึ้นไป	77	4.29	0.54							

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 มีบทบาทและหน้าที่ให้การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพและเตรียมความพร้อมให้กับเด็กที่มีความบกพร่องประเภทต่าง ๆ โดยคณะกรรมการหรือทีมจะประกอบไปด้วยบุคลากร

หลากหลายสาขาวิชาชีพ รวมทั้งครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการ ซึ่งครูผู้สอน ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะจะมีการเปลี่ยนแปลงทางภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี (Special Education Administration Office, 2022) จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 มีเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาศึกษาที่ยั่งยืน จากผลการศึกษารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องด้วยกลุ่มเครือข่ายที่ 1 ครูสามารถปรับตัว มีความยืดหยุ่นในด้านการเรียนการสอน ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนผู้พิการ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ได้มีการจัดทำแผนการให้บริการกับผู้พิการเป็นรายบุคคล เพื่อการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกคนควรตระหนัก รับผิดชอบ ซึ่งครูที่มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมยังส่งผลให้สามารถริเริ่มคิดนวัตกรรมสิ่งใหม่ในด้านการเรียนการสอน ในการทำงาน ในการแก้ปัญหาต่างๆ สามารถพัฒนาตัวเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อมได้ดี และมีส่วนร่วมกับทีมได้ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ทำให้การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องแนวคิดของ Marron, J. M., & Cuniff, D. (2014)) กล่าวว่า พฤติกรรมของครูที่แสวงหาความคิดใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน สามารถมองปัญหาได้หลายมุมมอง มองปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวเอง ซึ่งการเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสก็เป็นผลที่ดีทำให้ครูในสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องได้ ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ต้นสิงห์ (2022) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา สรวงศิริ (Suangsri, S., 2021) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยนี้พบว่า ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่มีสาขาวิชาเอกต่างกัน ไม่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 มีความรู้ความสามารถในการให้บริการและดูแลผู้พิการ จากการเรียนการสอนในหลักสูตรเฉพาะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ทำให้สาขาวิชาเอกที่ครูได้รับจะมีความรู้ และทักษะความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ดีอยู่แล้ว ตั้งแต่เข้าเป็นนักศึกษาจนจบหลักสูตร จึงทำให้สาขาวิชาเอกที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (Chanaken, J., 2016) ศึกษา การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยจำแนกตามสาขาการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. งานวิจัยนี้พบว่า ครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูที่ปฏิบัติงานที่กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไปทำให้เกิดความชำนาญ และเข้าใจแผนการจัดการศึกษาและระบบการปฏิบัติงานกับผู้พิการได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การ

ทำงานที่มากกว่าจะมีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าเช่นกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ต้นสิงห์ (2022) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้จากที่ครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1 มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน ในการเรียนการสอน ตาม ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู
ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1
ที่มา: ผู้วิจัย, 2565

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อพัฒนา ครูให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น ด้วยการกำหนดกลยุทธ์ วางแผนและขับเคลื่อนการพัฒนาดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อศูนย์การศึกษาพิเศษ

2. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรนำผลการวิจัยไปขยายผลและปรับใช้กับครูในสังกัด โดยให้ครูแต่ละศูนย์การศึกษาพิเศษ เริ่มต้นการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความพร้อมในการสร้างนวัตกรรมพร้อมยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในการขับเคลื่อนและพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษและสถานศึกษาอื่นๆต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเรื่องแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมของครูกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 1

References

- Adjei, D. (2013). Innovation leadership management. *International Journal of ICT and Management*, 1, 103-106.
- Chanakhen, J., (2015). *A study of innovative leadership Skill of school administrators at Phitsanulok primary educational service area office*. Independent Study Educational Administration Naresuan University.
- Marron, J. M., & Cuniff, D. (2014). What is an innovative educational leader?. *Contemporary issue in education research-second quarter*, 7(2), 146-148.
- Yuenying, P.,(2020). Innovation Leadership of School Administrators UbonRatchathani Technical Colleg. *Journal of Educational Innovation and Research* 4(3), 330-344.
- Porter-O'G.T., & Malloch, K. (2010). *Innovation Leadership: Creating the Landscape of Healthcare*. Sudbury, Master of Arts: Jones & Bartlett Learning.
- Suangsir, S.,(2021). *Innovative Leadership Components of Teacher Under Office of Udonthani Primary Education Area 2*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration and Quality Development Khon Kaen University.
- Tansing, S.,(2021). *Innovative Leadership of School Administrators under the Jurisdiction of Sisaket Primary Educational Service Area Office Region 4*. Master of Education Program in Educational Administration Sisaket Rajabhat University.
- Special Education Bureau. (2022). *General information of Special Education Center, Special Education Bureau*. Retrieved September 10, 2022, from <http://special.obec.go.th/article2.php>
- Weiss, S. D. & Legand, P. C. (2011). *Innovative intelligence*. Ontario: John Wiley & Sons.



การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี

PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE IN MANAGEMENT:
A CASE OF SARABURI MUNICIPALITY, SARABURI PROVINCE

ปภพพล เต็มธีรกิจ

Papopepon Termtrirakit

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University

E-mail: papopepon.te@spu.ac.th

Received 5 May 2023; Revised 31 October 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา เทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยศึกษา เทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล; จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุ และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ประชากรผู้ที่อาศัยในเขตเทศบาล จังหวัด สระบุรี โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้จำนวน 396 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ที่ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.932 การทดสอบใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test ของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และ One - Way ANOVA F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) การสำรวจกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ (60.9 %) มีสถานภาพสมรสร้อยละ (42.9 %) มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ (32.6 %) มีอายุระหว่าง 26-50 ปี ร้อยละ (42.2 %) มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ (44.2 %) สำหรับผลการทดสอบ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในเขตเทศบาลจังหวัด สระบุรี โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 (SD. 0.45) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบ T-test ของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม นั้นไม่พบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 สำหรับการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ One - Way ANOVA (F-test) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุ และด้านรายได้ต่อเดือนกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นแปรตาม โดยมีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ไม่พบความแตกต่างของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

คำสำคัญ: การบริหาร, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The research on principles of good governance in management is intended to study, firstly the level of public opinions on the management of Saraburi municipality guided by the principle of good governance and secondly the comparison of their opinions with different personal characteristics classified by gender, marital status, levels of education, age groups, and monthly income. Residents in Saraburi municipality were selected, a total of 396 based on Yamane (1973) tabulation. It was descriptive research presented in the arithmetic mean, percentages, the standard deviation. Research tool used questionnaire for data collection and respondents were asked to express their opinions on a five-point Likert scale. The reliability test of confidence was 0.932 and statistical used for hypothesis testing was the t-test and F-test, any statistical results Scheffe test will be used.

The survey results revealed that most of the respondents were female (60.9%), were married (42.9%), having baccalaureate degrees or equivalent (32.6%), ages between 26-50 years (42.2%), and monthly incomes of Bht. 10,001-15,000 (44.2%). On testing the hypothesis the overall level of opinion of respondents with regards to the principles of good governance in management was high and the SD. was 0.45. The t-test for gender difference showed no statistical significance at .05. On testing the independent of three variables, the F-test, having the personal characteristics as dependent variables against independent variables, namely, the good governance components of the rule of law, morality, accountability, participation, responsibility, and cost effectiveness, there was any variable showed statistical significance at the level of .05.

Keywords: Management, Governance Principles

บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะองค์การภาครัฐได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน ลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย สถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ นอกจากจะต้องกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้วต้องมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน การปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่จึงเริ่มต้นขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภาครัฐและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการทำให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วย การปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการ ของไทย ดังเจตนารมณ์ปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการ

แผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2553) (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561)

ปัจจุบันธรรมาภิบาลได้ถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนที่เรียกว่าบรรษัทภิบาลเพื่อแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรภาครัฐได้มีความพยายามนำหลักธรรมาภิบาลมาแก้ปัญหาการปกครองของประเทศที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส จริยธรรมและความรับผิดชอบของนักการเมืองและข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ อันจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจให้กับผู้ที่มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในระยะยาว

เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยงานการปกครองในระดับท้องถิ่นที่เก่าแก่คุ้นเคยและเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นที่กระจายอำนาจเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับได้บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นโดยเปิดโอกาสให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเองอันเป็นการพัฒนาพื้นฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เทศบาลยังแบ่งเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล โดยทำหน้าที่รักษาความเรียบร้อยของประชาชน บำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น รวมทั้งมีอำนาจในการบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานให้บริการพัฒนาเทศบาลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

โดยในปัจจุบันนี้เทศบาลเป็นองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความพยายามในการจัดการทั้งทรัพยากรบุคคลและพนักงานฝ่ายต่างๆ อยู่เสมอแต่ในขณะเดียวกันอดีตที่ผ่านมาก็ยังมีปัญหาด้านบุคลากรอยู่บ้างเกี่ยวกับเรื่องของการบริหารงานก็ต้องมีบุคลากรที่บริหารงานนั้นมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมด้วย แน่นอนที่สุดว่าการบริหารงานเทศบาลทุกที่ล้วนต้องมีปัญหาในองค์กรทุกองค์กร อาทิ เช่น ปัญหาขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอต่อหน่วยงานและปัญหาที่มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณต่อการบริหารงานในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงาน เป็นต้น พอนำหลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาใช้บริหารงานปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี เพื่อให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดีเข้าถึงประชาชนได้ดีที่สุดและรวดเร็วจนเป็นที่ยอมรับและยังทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน นอกจากจะทำให้เทศบาลมีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเกิดประสิทธิภาพและยังสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรสามารถนำไปสู่ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในองค์กรบริหารเทศบาลและลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังที่ผ่านมามีได้

ดังนั้นจึงได้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี โดยมีตัวแปรที่จะศึกษา 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เหตุผลเพราะเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี นั้นมีมาตรฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยมีความโปร่งใสมีความรับผิดชอบจริงหรือไม่ในอันที่จะนำมาซึ่งความสุขของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นการสร้างการที่จะมีคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานในองค์กร เพราะถ้ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่แท้จริงนั้น การที่มีมาตรฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอันที่จะนำมาซึ่งความอยู่ดีมีสุขของประชาชนและก็จะเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา เทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี อยู่ระดับ
2. ระดับความคิดเห็นด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา เทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี มีความแตกต่างกันโดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นแนวคิดของ ธนาคารโลก (World Bank) ที่นำมาใช้ในการกำหนดนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เพื่อแก้ปัญหาเรื่องไร้ประสิทธิภาพและการคอร์รัปชันของรัฐบาลในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศในแถบลาตินอเมริกาและแอฟริกาที่มีปัญหาในการบริหารงานจนทำให้เกิดปัญหาหนี้ธนาคารโลกไปแล้วไม่สามารถหาเงินมาชำระคืนได้ สำหรับสำนักพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง (สพร.), (2007) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะองค์การภาครัฐได้ให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร หลักธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชนโดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายสถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐนอกจากจะต้องกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้วมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงาน (Office of System Development and Structure (OSD), 2007)

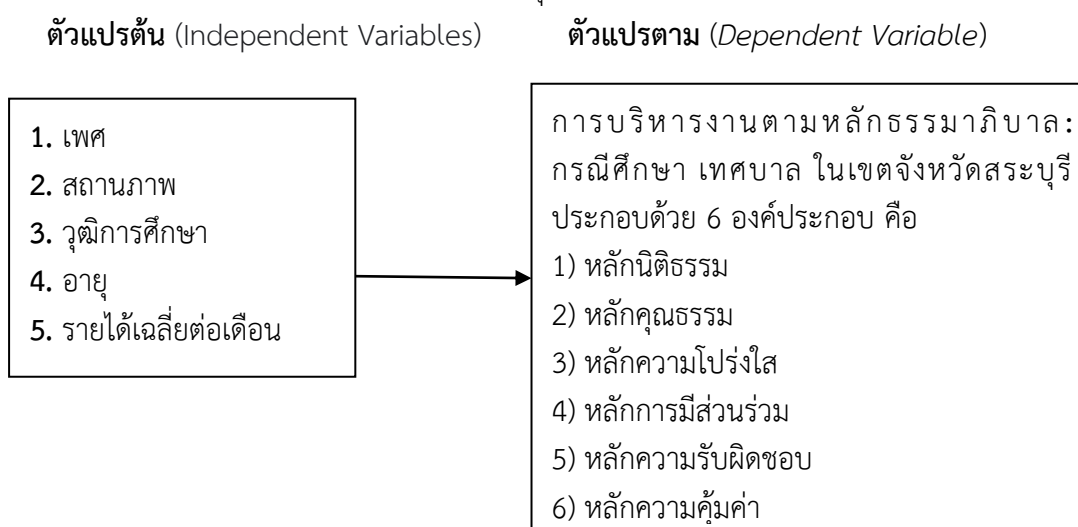
การสร้างธรรมาภิบาลคือการสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม เป็นต้น นอกจากนั้นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญคือระบบการควบคุมภายในที่ดีมีการวางระบบไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพิจารณาดำเนินการเสริมสร้างระบบที่ดีสร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ดีและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างแท้จริงเสริมสร้างและพัฒนาทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เช่น การสนับสนุนในการฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในงานที่จะต้องปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ด้านประเทศไทยแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้หลังวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540 เป็นต้นมาเนื่องจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund (IMF)) ระบุให้รัฐบาลไทยให้คำมั่นว่าจะต้องสร้าง (Good Governance) ให้เกิดขึ้นในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเป็นผลส่วนหนึ่งที่เกิดจากความไร้ประสิทธิภาพในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม (Bad Governance) ของภาครัฐ รัฐบาลได้นำแนวคิดเรื่อง (Good Governance) มาใช้ในระบบราชการไทยโดยในช่วงแรกใช้คำว่า “ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” เพื่อให้คนทั่วไปเข้าใจความหมายได้ง่ายขึ้นและเพื่อให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเกิดขึ้นทั้งในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ต่อมาได้เปลี่ยนมาใช้คำว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(Saikaew, S.,2010) โดยได้มีการกำหนดให้มีการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นวาระแห่งชาติ ต่อมาในปีพ.ศ. 2546 รัฐบาลได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีซึ่ง เนื้อหาของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ได้อธิบายถึงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เมื่อรัฐมีเจตจำนงให้มีการสร้าง (Good Governance) จนได้กลายเป็นวาระแห่งชาติวาระดังกล่าวจึงได้ถูก นำมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยซึ่งในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (Office of the Secretary-General of the Senate, 2009)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ โดยได้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA (F-test)

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้รับบริการที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรซึ่งพักอาศัยอยู่ในเขตเทศบาล จังหวัดสระบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Yamane. 1973) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 396 คน

2) ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2566

3) การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามรูปแบบของแบบสอบถามตลอดจน ภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (IOC)

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.8-1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ได้ดัชนีนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.932 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถนำไปใช้ในการวิจัยจริงได้

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจากเชิงสำรวจ (Survey Research) จำนวน 396 คน สรุปผลดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง พบว่า ค่าความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ (60.9 %) มีสถานภาพสมรสร้อยละ (42.9 %) มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ (32.6 %) มีอายุระหว่าง 26-50 ปี ร้อยละ (42.2 %) และมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ (44.2 %)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล; กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี และองค์ประกอบ ($n = 396$)

ตัวแปร (Variable)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับปฏิบัติ (Practice Degree)
1) ด้านหลักนิติธรรม	3.53	.74	มาก
2) ด้านหลักคุณธรรม	3.68	.67	มาก
3) ด้านหลักความโปร่งใส	3.62	.65	มาก
4) ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.68	.64	มาก
5) ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.66	.69	มาก
6) ด้านหลักความคุ้มค่า	3.84	.87	มาก
การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา เทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี	3.67	.45	มาก

จากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและองค์ประกอบกลุ่มตัวอย่างมีระดับปฏิบัติการในระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ที่ระดับ 3.84 (SD. 0.87) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามมาด้วยด้านหลักคุณธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 (SD. 0.67) รองลงมาอีกคือด้านการมีส่วนร่วมโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 (SD. 0.64) รองลงมาองค์ประกอบด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 (SD. 0.69) ส่วนด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 (SD. 0.65) และด้านหลักนิติธรรม 3.53 (SD. 0.74) เป็นลำดับสุดท้ายตามลำดับซึ่งทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

ผลทดสอบ **t-test** การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน เพศต่างกันไม่มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา เทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีผลทดสอบ **t-test** โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .245 และมีค่าทดสอบค่า $t = -1.165$ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นสรุปว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การทดสอบ **One - Way ANOVA** สำหรับการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติการทดสอบ **One - Way ANOVA (F-test)** ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุ และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ไม่พบความแตกต่างของแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สรุปว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล:กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี เป็นประเด็นที่มีความสำคัญในการนำไปปฏิบัติทั้งในระบบของเทศบาล เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้มีจิตสำนึกในการทำงานที่มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำพร้อมตอบคำถามหรือตอบสนองต่อประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรมจริยธรรมในการทำงานธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการกระบวนการและเป้าหมายไปในตัว การมีธรรมาภิบาลอาจนำมาสู่การบริหารจัดการที่สมบูรณ์ได้ในที่สุดก็นำมาสู่การมีผลทางสังคมคือการมีการพัฒนาประเทศไปในทางที่สร้างความสงบสุขอย่างต่อเนื่องต่อไป โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง พบว่า ค่าความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ (60.9 %) มีสถานภาพสมรสร้อยละ (42.9 %) มีระดับการศึกษาการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ (32.6 %) มีอายุระหว่าง 26-50 ปี ร้อยละ (42.2 %) และมีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ (44.2 %)

จากผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและองค์ประกอบกลุ่มตัวอย่างมีระดับปฏิบัติการในระดับความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี 3.67 (SD. 0.45) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านหลักความคุ้มค่าอยู่ที่ระดับ 3.84 (SD. 0.87) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามมาด้วยด้านหลักคุณธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 (SD. 0.67) รองลงมาอีกคือด้านหลักการมีส่วนร่วมโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 (SD. 0.64) รองลงมาองค์ประกอบด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 (SD. 0.69) ส่วนด้านหลักความโปร่งใสมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 (SD. 0.65) และด้านหลักนิติธรรม 3.53 (SD. 0.74) เป็นลำดับสุดท้ายตามลำดับซึ่งทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนในผลการทดสอบ T-test ของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม นั้นไม่พบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .245 และมีค่าทดสอบ $t = -1.165$ สำหรับการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบทาง One - Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุ และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิ

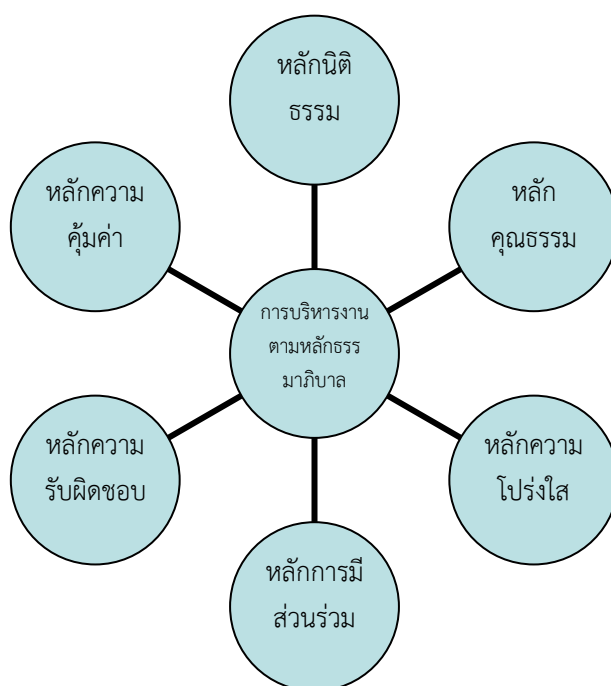
บาล: กรณีศึกษา เทศบาล ในเขตจังหวัด สระบุรี โดยมีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ไม่พบความแตกต่างของแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาล ในเขตจังหวัดสระบุรี ในฐานะที่เป็นส่วนราชการส่วนหนึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทางการบริหารแนวใหม่ระบบราชการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทางการบริหารจัดการระบบราชการของประเทศไทยที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดความคุ้มค่าในการบริหารงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็นลงมีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการในเขตเทศบาลให้ทันต่อสถานการณ์ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน สำหรับหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุดต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรี หลักความคุ้มค่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ทุกระดับ 3.84 (SD. 0.87) ส่วนทางด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 (SD. 0.74) ซึ่งเป็นลำดับสุดท้ายถือว่าเป็นองค์ประกอบที่น้อยที่สุดแต่ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดถือว่าทุกองค์ประกอบทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม สำหรับเทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรีนั้นเมื่อมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนโดยที่เทศบาลในเขตจังหวัดสระบุรีมีการจัดทำกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและขั้นตอนที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลตามหลักความคุ้มค่าและความโปร่งใส โดยที่องค์กรของเทศบาลนั้นมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภาระงานและงบประมาณตามความรับผิดชอบโดยยึดการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีความรับผิดชอบต่อการทำงานใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไขตามหลักธรรมาภิบาลตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาส วรรณทอง และอลงกรณ์ อรรคแสง (Wanthong, P., and Arksang, A., 2016) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาวินิจฉัย พบว่า ความคิดเห็นในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล ตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (X=3.66) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักนิติธรรม ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ด้านหลักนิติธรรม เทศบาลจัดทำเทศบัญญัติที่ถูกต้องเป็นธรรมมีอิสระในการจัดทำเทศบัญญัติกฎหมายมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีการบังคับใช้กับชุมชนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับชุมชนให้มากที่สุด ด้านหลักคุณธรรม เทศบาลมีการรณรงค์และสนับสนุนให้ใช้หลักคุณธรรมเพื่อการบริหารจัดการและปฏิบัติงานที่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนเพื่อการร้องเรียนหรือร้องทุกข์เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลมีปริมาณลดลง ด้านหลักความโปร่งใสเทศบาลมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใส อธิบายข้อสงสัยได้เข้าใจชัดเจนระบบเอกสารที่เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งานและตรวจสอบจากประชาชนมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ด้านหลักความรับผิดชอบบุคลากรในเทศบาลมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ของตนเองมีการแก้ไขปรับปรุงบำรุงดัดแปลงซ่อมแซมได้ทันเวลาในเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ โดยมีการดำเนินการเพื่อลด

อันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีรวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดีด้วยการยกย่องส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างในเรื่องความรับผิดชอบที่ดี รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพันธุ์ศักดิ์ ไทยสิทธิ (Thaisitthi, P., 2019) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของของเทศบาล เมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือประชากรที่พักอาศัยอยู่ในเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 500 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบ ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยที่ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของของเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมี 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักนิติธรรม 2) ประชากรในเทศบาล เมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัยรัฐ หมั่นดวง และนัสพงษ์ กลิ่นจำปา (Muenduang, P., and Klinjampa, N., 2021) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.83) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.91) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพโดยภาพรวมพบว่าอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ การณรงค์และสนับสนุนให้ใช้หลักคุณธรรมเพื่อการบริหารจัดการและปฏิบัติงานที่ดีโดยการจัดอบรมปฏิบัติสร้างจิตสำนึกในสำนักงานและชุมชนในองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองบัว ให้มากขึ้นอีกเพื่อจะได้ช่วยให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นบริบทของคุณธรรมในสังคมปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 1 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุ และด้านรายได้ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นไปตาม โดยมีองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ควรให้บุคลากรภายในองค์กรเทศบาลและประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนเทศบาลใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่ตนเองทำอยู่อย่างจริงจังซึ่งจะเป็นการสร้างจิตอาสาร่วมกัน รวมทั้งให้บุคลากรภายในองค์กรเทศบาลและประชาชนทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- 2) ควรทำการณรงค์และสนับสนุนให้ใช้ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าเพื่อเป็นการบริหารจัดการในการปฏิบัติหน้าที่ดีโดยมีการจัดอบรมปฏิบัติงานที่เที่ยงธรรมเพื่อคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นหลักโดยการสร้างจิตสำนึกบุคลากรภายในองค์กรเทศบาลเพื่อสร้างความโปร่งใสให้กับองค์กรของเทศบาลเพิ่มมากขึ้นอีกเพื่อจะได้ช่วยให้เกิดความเข้มแข็งและสร้างความรับผิดชอบร่วมกันภายในเทศบาล
- 3) เทศบาลควรให้ความสำคัญในการสร้างเวทีประชาคมที่จะให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับแผนงานเพื่อการสร้างความโปร่งใสตรวจสอบได้มีความรับผิดชอบต่อหลักนิติธรรมเจ้าหน้าที่ควรทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน

4) ควรมีการอธิบายถึงข้อกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ของเทศบาลให้แก่ประชาชนได้รับรู้อย่างจริงจังชัดเจนและควรให้มีการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลที่ว่าถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของเทศบาลหรือไม่

5) ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการติดตามการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในเทศบาลให้ชัดเจนและสร้างความน่าเชื่อถือและทำการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานของเทศบาลอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

References

- Wannathong, P., and Akkaesang, A., (2016). "Management According to the Principles of Good Governance of Naku Subdistrict Municipality, Naku District, Kalasin Province." *Journal of Political Science and Public Administration*, Vol. 6, No. 2, March – August 2016.
- Muenduang, P., and Klinchampa, N., (2021). "Research on Management According to the Principles of Good Governance of Nongbua Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Nongbua Lamphu Province." *Journal of Roi Kaensarn Academy*, Vol. 6, No. 9, September 2021.
- Thaiyuthit, P., (2019). "Research on Management According to the Principles of Good Governance of Ayothaya Municipality, Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province." *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, Vol. 13, No. 1, January – April 2019.
- Office of the Development of System, Models, and Structure (SPS). (2007). *Compilation of Laws Related to Local Government Organizations*. Unpublished.
- Civil Service Commission Office. (2001). *Manual for Building a System of Governance and Good Governance According to the Prime Minister's Regulations on the Creation of a System of Governance and Good Governance*. Bangkok: Civil Service Commission Office.
- Senate Secretariat Office. (2009). *Summary of the Activities of the Subcommittee for Monitoring Organizations for Political Development and Public Participation and the Subcommittee on Political Development and Public Participation in the Southern Region*. Bangkok: Printing Office, Senate Secretariat.
- Saiyaew, S., (2010). *Scope, Concepts, and Theories of Contemporary Public Administration*. Pathum Thani: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.



นวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้บริบทชุมชนเป็นฐาน THE LOCAL HISTORY LEARNING INNOVATION BASED-ON THE COMMUNITY

มนตรา ขันธทอง¹, เชษฐภูมิ วรรณไพศาล และชญาณิตย์ ยิ้มสวัสดิ์

Montra Khanthong¹, Chetthapoom Wannapaisan and Chayanid Yimsawat

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Faculty of Education, Chiang Mai University, Thailand.

Email: km550210250@gmail.com¹

Received 22 April 2023; Revised 31 October 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่นโดยใช้บริบทชุมชนเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดห้วยทราย อำเภอม่อนแจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1 ห้อง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเรื่อง บริบทชุมชนแม่ทา เพื่อใช้สำหรับการศึกษาประวัติศาสตร์และลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในบริบทของชุมชนแม่ทา 2) ชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนแม่ทาเป็นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนแม่ทาเป็นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.52 ซึ่งแปลความได้ว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ: แบบเรียนท้องถิ่น; ภูมิประวัติศาสตร์; ชุมชนเป็นฐาน

Abstract

This research was aimed to create the local history learning innovation based-on the community prior knowledge. The population sample group in the research process is 9 Th grade students who currently enrolled in the second semester of Academic Year 2022 from Wat Hauy Sai School, Mae-On, Chiang Mai. The researcher selected the purposive research process for applying a group study. The research studying tools were composed of 2 components. Firstly, the group was applied the subject-structured interview named “Mae-Tha Community Context” based-on history and geographical characteristics influence effected to Mae-Tha local people. Secondly, the group was applied the local history Learning Innovation based-on The Mae-Tha community. The statistics were relied on the mean and standard deviation.

Accordingly, the research result was presented as the evaluation of the learning innovation for local history landscape by using based-on the Mae-Tha community which created by the researcher. In addition, the experts approved the evaluation was shown as the mean resulted in ($\bar{X}$) 4.62 and the standard deviation resulted in (SD) 0.52. The meaning of the significant process is the given tier was suitable for using in organizing further learning activities.

Keywords: Local Textbook; Landscape History; Community-based Learning

บทนำ

ภูมิปัญญาท้องถิ่นจัดเป็นองค์ความรู้ที่มาจากศักยภาพหรือความสามารถในการแก้ปัญหาการดำรงชีวิตของคนในชุมชนนั้นๆ โดยได้รับการสั่งสมถ่ายทอดกันมารุ่นต่อรุ่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนทางปัญญาของคนในชุมชนท้องถิ่นที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ในลักษณะที่เป็นวิถีชีวิต สืบทอดกันในทุกรูปแบบ อาทิ พิธีกรรม วัฒนธรรมประเพณี การทำมาหากิน ในยุคโบราณที่ยังไม่มีระบบโรงเรียน การจัดการศึกษาของไทยมีลักษณะเป็นวิถีชีวิตที่ผสมกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น เป้าหมายของการจัดการศึกษานั้นเป็นไปเพื่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมและชุมชนนั้น ๆ แต่เมื่อการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนเข้ามาแทนที่ ภายใต้ระบบทุนนิยม ทำให้วิถีชีวิตของผู้คนในชุมชนเปลี่ยนไป การศึกษาระบบโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่เน้นการพัฒนาคนเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้คนในชุมชนมีความรู้สึกแปลกแยก วิถีชีวิต ภูมิปัญญาเดิมถูกทำลายลง คนในชุมชนไม่สามารถพึ่งพิงตนเองได้ (Thanosawan, U., 2002 , Pornprachatham, S., 2004 and Pipatpen, M., 2004) ความผิดพลาดของการจัดการศึกษาในอดีตที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยที่ไม่คำนึงถึงรากเหง้าของสังคมข้างต้น ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคมมากขึ้น ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 22 มาตรา 23 และ มาตรา 24 ที่ระบุให้รัฐต้องจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และสรุปว่าควรมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรโดยให้มีการผสมผสานกับศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ ซาบซึ้ง ภูมิใจและตระหนักในความเป็นไทย ขณะเดียวกันก็สามารถนำไปบูรณาการให้สอดคล้องกับความรู้สมัยใหม่ได้ ให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด มีกระบวนการจัดการเรียนรู้บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ทั้งนี้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ และมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

แนวคิด “การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” (Student Center Learning-SCL) เป็นหนึ่งใน กิจกรรมการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับความนิยมในสถาบันการศึกษาทุกระดับ เมื่อโลกเข้าสู่โลกาภิวัตน์ในยุคศตวรรษที่ 21 วิธีการนี้เป็นวิธีการหนึ่งในการปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันจะก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จะช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียนและลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียนของผู้สอนลง ผู้สอนจะต้องปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นผู้อำนวยความสะดวก

สะดวก หรือเป็นผู้จัดการความรู้ โดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนให้เอื้อต่อแนวคิดนี้ กระบวนการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีพัฒนาการสูงสุด กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางถือว่า ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้าถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ตอบสนองสัมฤทธิ์ทางการศึกษาตามที่ต้องการ

การศึกษาในแนวบูรณาการเรียนการสอนในความรู้ของสาขาวิชาต่าง ๆ นี้ มักจะพบงานวิจัยที่มีพื้นที่ศึกษาที่สถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เช่น งานวิจัยของ Baka, M. R. (2012) เรื่อง การพัฒนารอบหลักสูตรบูรณาการช่วงชั้นที่ 3 สำหรับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ งานวิจัยของ Puaksanthea, S. (2011) เรื่อง การวิจัยและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้บูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาไทย ชั้นประถมศึกษา สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และงานวิจัยของ Kamthongsuk, T. (2007) เรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัย ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ: การวิเคราะห์ทฤษฎีและการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีผล การวิเคราะห์เนื้อหาจากผลงานวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่มีการวิจัย มี 2 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้วิธีสอดแทรกชีวิตจริงเข้ากับ เนื้อหาวิชาที่เรียน และ (2) รูปแบบการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กับภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ซึ่งทั้งสองรูปแบบผลการสังเคราะห์ องค์ความรู้ว่า มีการวิจัยด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ 2 รูปแบบ คือการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับงานวิจัยในด้านการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการศึกษาครบทุกช่วงชั้น

ตำบลแม่ทา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากตัวอำเภอเมืองประมาณ 75 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา โดยผู้คนในชุมชนทามาหากินโดยการทำการเกษตร ทำไร่ข้าว สวน และเก็บของป่า ลำไส้ตัว ดำรงชีวิตอย่างสัมพันธ์กับธรรมชาติ ทรัพยากรธรรมชาติเป็นแบบหน้าหมู่บ้านคือการใช้ประโยชน์ร่วมกัน การดูแลจัดการทรัพยากรธรรมชาติควบคู่ไปกับการพัฒนากลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน มีลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และสภาพทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้แผนการจัดการทรัพยากร การดำเนินชีวิต และมีบทเรียนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะของพื้นที่ ดังนั้นการศึกษาลักษณะทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิต ประกอบอาชีพ และวิถีชีวิตของคนในชุมชนตำบลแม่ทา

จากสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยเฉพาะในสาระภูมิศาสตร์ เป็นสาระวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาลักษณะทางกายภาพ รวมถึงทรัพยากรรอบตัว แต่เป็นการเรียนการสอนในห้องเรียนที่สามารถเข้าใจหรือปรับใช้ในลักษณะของบริบทชุมชนตนเองได้ครบถ้วน การเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากองค์ความรู้ที่ครูได้รวบรวมและจัดทำขึ้นโดยมีการบูรณาการเนื้อหาเข้ากับท้องถิ่นของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายเรียนรู้ได้ด้วยตนเองสนใจเข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้ดียิ่งขึ้น จากหลักการและเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับภูมิศาสตร์ท้องถิ่นและนำเสนอ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถทางด้านสติปัญญาของแต่ละคนได้อย่างเต็มความสามารถ มีการปรับใช้เทคโนโลยี ภาพกราฟิก ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียงประกอบด้วยในลักษณะของสื่อหลายมิติ ทำให้ผู้เรียนสนุกไปกับการเรียนไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาบทเรียนหรือองค์ความรู้ในลักษณะที่ใกล้เคียงกับการสอนจริงในห้องเรียนมากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้บริบทชุมชนเป็นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

ภูมิประวัติศาสตร์

ความหมายของภูมิประวัติศาสตร์

ภูมิประวัติศาสตร์ เป็นการศึกษาทางภูมิศาสตร์ของสถานที่หรือภูมิภาคในช่วงเวลาหนึ่งหรือช่วงเวลาหนึ่งในอดีต หรือการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์ในสถานที่หรือภูมิภาคในช่วงเวลาหนึ่ง Kathleen (2017) งานเขียนของ Herodotus ในศตวรรษที่ 5 ก่อนคริสตกาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอธิบายของเขาว่าสามเหลี่ยมปากแม่น้ำไนล์ก่อตัวอย่างไร อาจเป็นตัวอย่างแรกสุดของสิ่งที่เรียกว่าภูมิประวัติศาสตร์ในปัจจุบัน ภูมิประวัติศาสตร์ในฐานะการศึกษาภูมิศาสตร์ในอดีตยังคงเป็นสาขาการศึกษาที่ค่อนข้างไม่พัฒนา จนถึงศตวรรษที่ 17 เมื่อ Philipp Cluver ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งภูมิประวัติศาสตร์ได้ตีพิมพ์ภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ของเยอรมนี (Historical Geography of Germany) ผสมผสานภูมิความรู้ประวัติศาสตร์กับความรู้เกี่ยวกับภูมิศาสตร์

ตามทีมนักภูมิศาสตร์ชาวอังกฤษ Alan Baker เน้นย้ำ ทั้งภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์เสนอ “มุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับตัวละครของผู้คน สถานที่ และช่วงเวลา” โดยให้เหตุผลว่าความแตกต่างหลักระหว่างสองสาขาวิชาสามารถอธิบายได้เนื่องจากภูมิศาสตร์มุ่งเน้นไปที่สถานที่และประวัติศาสตร์ในช่วงเวลา ระลึกว่าทั้งสถานที่และช่วงเวลามีต้นกำเนิดและมีลักษณะเฉพาะจากการมีอยู่ของผู้คน (Baker 2003)

Butlin (1993) ได้นิยามภูมิประวัติศาสตร์ว่า "การศึกษาภูมิศาสตร์ในสมัยก่อน ผ่านการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่อย่างจินตนาการของปรากฏการณ์และกระบวนการซึ่งเป็นศูนย์กลางของความเข้าใจทางภูมิศาสตร์ของเราเกี่ยวกับพลวัตของกิจกรรมของมนุษย์ภายในบริบทเชิงพื้นที่ที่กว้างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงในการประเมินและการใช้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรธรรมชาติ ในรูปแบบและหน้าที่ของการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์และสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้น ความก้าวหน้าในจำนวนและรูปแบบของความรู้ทางภูมิศาสตร์ และในการใช้อำนาจและการควบคุมอาณาเขตและผู้คน "

จากความหมายของประวัติศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า มีความหมายเป็น 2 นัย ในความหมายอย่างกว้าง ๆ ประวัติศาสตร์ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ เวลา หรือ ประสบการณ์ทั้งหมดของมนุษยชาติในอดีต และในความหมายที่ครอบคลุมกว่าความหมายแรก ประวัติศาสตร์ หมายถึง เหตุการณ์ในอดีตที่ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และมีการบันทึกไว้อย่างเป็น ระบบระเบียบด้วยวิธีการทางประวัติศาสตร์ โดยมีการศึกษาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งความหมายของประวัติศาสตร์ในลักษณะนี้ จึงเป็นการอธิบายประสบการณ์ ในอดีตที่มีคุณค่าขึ้นมาใหม่ให้ใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด เพราะเป็นการจัดการข้อมูลให้สัมพันธ์ กับมิติเวลา บุคคล สถานที่ และเหตุการณ์

รูปแบบภูมิประวัติศาสตร์ Geo-Historical Context Model

ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์เสนอมุมมองที่ไม่เหมือนใครในบริบทผ่านการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างปรากฏการณ์ เหตุการณ์ และสถานที่ต่างๆ ผ่านมาตราส่วนเชิงพื้นที่และเชิงเวลาที่หลากหลายซึ่งเข้าใจสถานการณ์ (Brian และ Alan, 2009) Geo-Historical Context (GHC) จากมุมมองของการวิเคราะห์ด้วยภาพของไบรอันและอลัน (a) ได้พัฒนารูปแบบแนวคิดและการคำนวณซึ่งสร้างอินสแตนซ์เพื่อแสดงบริบทเพื่อสนับสนุนการสร้างความรู้ลึก (b) นำระบบการวิเคราะห์ด้วยภาพมาใช้เพื่อสร้างบริบท และ (c) ประเมินผลระบบกับผู้เชี่ยวชาญ บ่อยครั้ง ความรู้และความตระหนักในความสัมพันธ์ แนวคิด และสถานที่ในอดีตมี

ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจสถานการณ์ ดังนั้น การค้นหาและการบูรณาการข้อมูลที่สามารถบริบทสถานการณ์จากมุมมองทางภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ขึ้นอยู่กับภาระหนักถึงการเชื่อมโยงข้ามส่วนย่อยของข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาขยายขนาดทางภูมิศาสตร์และความหมายเชิงแนวคิด GHC สร้างพื้นฐานสำหรับการสร้างความเชื่อมโยงเหล่านี้ สนับสนุนการทำความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างปรากฏการณ์เหตุการณ์ และบริบทเชิงพื้นที่และเวลาหลายระดับ และช่วยให้สามารถให้เหตุผลกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มักจะผ่านการแสดงภาพ

โมเดล GHC มีจุดประสงค์สองประการ ประการแรก เป็นการจัดโครงสร้างอย่างเป็นทางการสำหรับองค์ประกอบทางทฤษฎีและแนวความคิดของ GHC สิ่งเหล่านี้รวมถึง (a) เหตุการณ์ สถานที่ และแนวความคิดตลอดจน (b) ความสัมพันธ์และข้อจำกัดระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ เช่น มาตรการส่วน และความสัมพันธ์เชิงทอพอโลยีเชิงพื้นที่และชั่วคราว โมเดล GHC มีโครงสร้างเฉพาะโดยใช้โมเดลย่อยสามแบบ - ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และแนวความคิด การเน้นที่แบบจำลอง GHC สร้างขึ้นบน (ก) โดยเฉพาะบริบทของการสร้างแบบจำลอง (ข) การสร้างแบบจำลองความรู้และข้อมูลที่ได้รับมากกว่าข้อมูลการสังเกตดิบ และ (ค) การสร้างแบบจำลองบริบทการให้เหตุผลโดยใช้ความหมายของแบบจำลองท้องถิ่น สำหรับการอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแบบจำลองย่อยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และแนวความคิดของแบบจำลอง GHC

ประการที่สอง โมเดลสามารถใช้เป็นแม่แบบแนวคิดสำหรับการจัดโครงสร้างและแสดงข้อมูลเฉพาะที่ดึงมา รวบรวม พัฒนา และสุดท้ายใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการหาอาหารและกระบวนการรับรู้ ข้อมูลบริบทสามารถใช้เพื่อบรรลุมิติหรือบรรลุป้าหมายที่ต้องการการตีความทางภูมิประวัติศาสตร์ และเฉพาะเรื่องของการปัจจัยสถานการณ์ โมเดล GHC แสดงอย่างเป็นทางการผ่านโครงสร้างเชิงคำนวณ OWL-DL (หนึ่งในหลายภาษาย่อยของ Web Ontology Language

สรุปแนวทางในการจัดการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์

ภูมิประวัติศาสตร์ไม่ได้ต้องการให้ผู้เรียนนั้นจำข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้สอนป้อนให้ทั้งหมด แต่ควรจะเป็นศาสตร์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนั้นได้มีทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้การดำเนินชีวิตประจำวันของนักเรียน ทั้งนี้สิ่งที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงคือศักยภาพของผู้เรียน การทำกิจกรรมที่ให้โอกาสผู้เรียนนั้นเป็นตนเองมากที่สุด ไม่ต้องเป็นเหมือนคนอื่นเขาก็จะสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ ภูมิประวัติศาสตร์ควรจะเป็นการบูรณาการที่ทำให้ผู้เรียนนั้นได้ทั้งทักษะกระบวนการของภูมิศาสตร์ และวิธีการทางประวัติศาสตร์ การตั้งคำถาม การเสาะแสวงหาคำตอบที่เป็นไปอย่างมีระบบ หาความรู้พื้นฐานอ้างอิงทางวิชาการได้ แล้วจึงสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามและนำเสนอกับเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน เพื่อให้เพื่อน ๆ นั้นได้รับฟังความรู้คำตอบที่หลากหลาย ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่มีการตัดสินว่าใครผิดใครถูก เพราะมนุษย์แต่ละคนนั้นมีศักยภาพที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนวัดห้วยทราย อำเภอมะเอน จ. เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดห้วยทราย อำเภอมะเอน จ. เชียงใหม่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1 ห้อง นักเรียน 15 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเรื่องบริบทชุมชนแม่ทา เพื่อใช้สำหรับการศึกษาประวัติศาสตร์และลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในบริบทของชุมชนแม่ทา 2) ชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนแม่ทาเป็นฐาน โดยขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูล โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้เริ่มจากการศึกษา

และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง หนังสือ วารสาร งานวิจัย เอกสารเผยแพร่ รวมทั้งสื่อต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อทำความเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความหมาย ความเป็นมาของนวัตกรรมลักษณะของนวัตกรรมที่ดี และการสอนภูมิประวัติศาสตร์ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน ตั้งแต่ประวัติความเป็นมา พัฒนาการที่สำคัญของชุมชน นอกจากการศึกษาจากเอกสารแล้ว ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ปราชญ์ชาวบ้าน และปราชญ์ผู้นำชุมชนในชุมชนแม่ทา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 สร้างนวัตกรรม ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยตั้งแต่การศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นำแบบสัมภาษณ์ปราชญ์ชาวบ้าน และปราชญ์ผู้นำชุมชน มาสังเคราะห์องค์ความรู้ชุมชนแม่ทา โดยแบ่งเป็นมิติที่สัมพันธ์กับสาระการเรียนรู้ประวัติศาสตร์และภูมิประวัติศาสตร์ นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วจัดทำชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนแม่ทาเป็นฐาน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินคุณภาพนวัตกรรม ผู้วิจัยนำชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนแม่ทาเป็นฐานส่งผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน และหาประสิทธิภาพของคู่มือการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้วิจัยแก้ไขคู่มือการเรียนรู้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้บริบทชุมชนเป็นฐานจากการดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน เริ่มจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภูมิประวัติศาสตร์ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนั้นได้มีทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้การดำเนินชีวิตประจำวันของนักเรียน ทั้งนี้สิ่งที่ผู้สอนต้องคำนึงถึงคือศักยภาพของผู้เรียน การทำกิจกรรมที่ให้โอกาสผู้เรียนนั้นเป็นตนเองมากที่สุด ไม่ต้องเป็นเหมือนคนอื่นเขาก็จะสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนานตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งผลจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ปราชญ์ชาวบ้าน และปราชญ์ผู้นำชุมชนพบว่ามีความต้องการให้นวัตกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบเรียน ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับชุมชนที่นักเรียนอาศัยอยู่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) รู้จักแม่ทา แม่ออน 2) โรงเรียนวัดห้วยทราย 3) ย้อนรอยป่าชุมชนตำบลแม่ทา 4) สิ่งแวดล้อมของชุมชนในอดีตและปัจจุบัน 5) อาชีพคนในชุมชนที่เปลี่ยนไปตามกาล 6) ผลผลิตของชุมชนแม่ทาในแต่ละช่วงเวลา 7) แหล่งเรียนรู้สำคัญในชุมชนแม่ทา 8) วัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชนแม่ทา และเมื่อผู้วิจัยสร้างชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนแม่ทาเป็นฐาน เสร็จเรียบร้อยแล้วได้นำส่งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพของชุดนวัตกรรม ปรากฏว่า มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.52

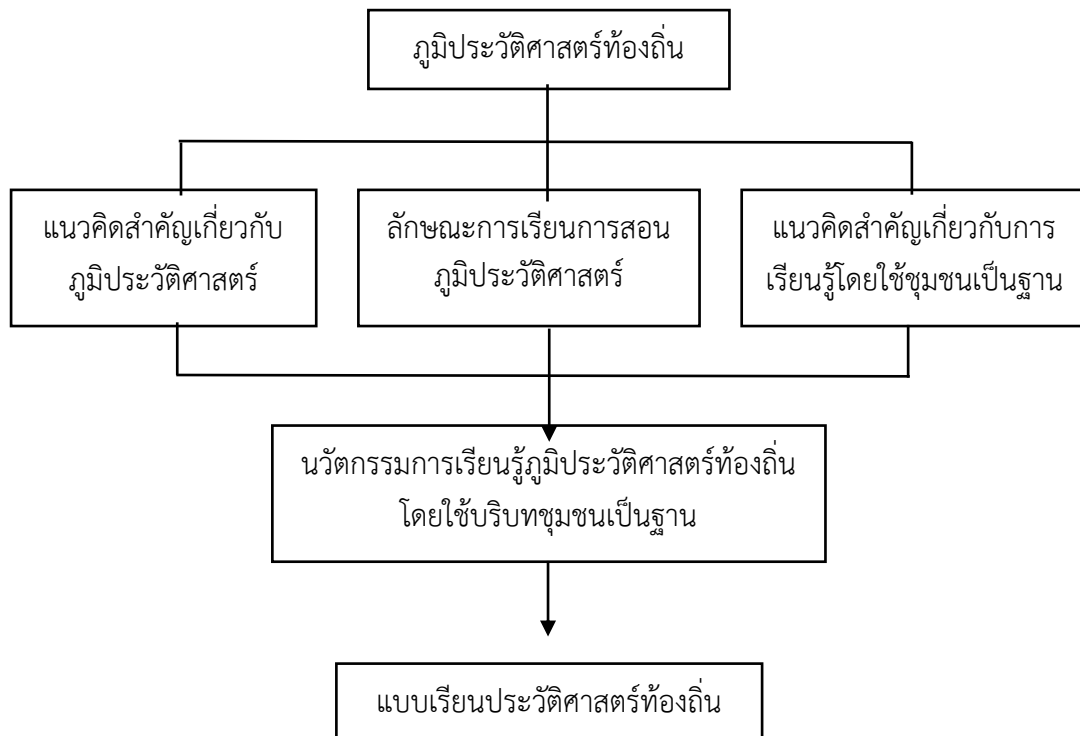
อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการประเมินของชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น โดยใช้ชุมชนแม่ทาเป็นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) 4.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 0.52 ซึ่งสามารถแปลผลได้ว่า นวัตกรรมนี้สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนได้ ทั้งนี้เพราะ เป็นผลมาจากการที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์ปราชญ์ชาวบ้าน และปราชญ์ผู้นำชุมชนถึงความต้องการนวัตกรรมที่เหมาะสมพบว่า นวัตกรรมที่เหมาะสมควรเป็นแบบเรียน ซึ่งในท้องถิ่นนั้นนักเรียนทุกคนไม่ได้มี

เครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับใช้เรียนได้ ประกอบกับความต้องการให้มีแบบเรียนซึ่งเป็นของชุมชนสามารถที่จะเก็บไว้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง ต้นทุนไม่สูงมากนัก ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยในข้อนี้จากผลการประเมินหัวข้อราคาไม่แพง ต้นทุนการผลิตต่ำ คุ่มค่าต่อการใช้งาน , สะดวก ง่ายต่อการใช้งาน และมีความคงทน สามารถนำกลับมาใช้ได้อีก ประกอบกับแนวคิดสำคัญที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ (Melaville,A.,Berg,A.C.and Blank,M.J., 2003) ดังนี้ 1) เรียนรู้เนื้อหาสาระอย่างมีความหมาย เนื้อหาในวัตรกรรมเป็นเนื้อหาของชุมชนที่มีความหมายมากต่อชุมชน 2) ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและมีทางเลือก 3) ตอบสนองเป้าหมายของผู้เรียนและชุมชน ที่ต้องการให้มีเนื้อหาเกี่ยวกับชุมชนปรากฏในแบบเรียน ในหลักสูตรของสถานศึกษาในชุมชน 4) สามารถประเมินสิ่งที่เรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับได้ 5) สร้างแหล่งเรียนรู้และสัมพันธ์ภาพที่ดีแก่ผู้เรียนและชุมชน ทั้งนี้ภูมิประวัติศาสตร์เป็นการบูรณาการที่ทำให้ผู้เรียนนั้นได้ทั้งทักษะกระบวนการของภูมิศาสตร์ และวิธีการทางประวัติศาสตร์ การตั้งคำถาม การเสาะแสวงหาคำตอบที่เป็นไปอย่างมีระบบ หาความรู้พื้นฐานอ้างอิงทางวิชาการได้ แล้วจึงสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบคำถามและนำเสนอกับเพื่อน ๆ ในชั้นเรียน เพื่อให้เพื่อน ๆ นั้นได้รับฟังความรู้ คำตอบที่หลากหลายร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยไม่มีการตัดสินว่าใครผิดใครถูก เพราะมนุษย์แต่ละคนนั้นมีศักยภาพที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ประกอบกับผู้วิจัยใช้แนวคิดการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ตำบลแม่ทา อำเภอแม่ออน จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์ผู้รู้ในท้องถิ่น เอกสาร และตำรา ในบริบท ด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยในขั้นต่อไป 2) กำหนดหน่วยการเรียนรู้ ท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยย่อยของรายวิชาพื้นฐานในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือในหลักสูตร รายวิชาท้องถิ่นที่จัดทำแยกออกจากรายวิชาพื้นฐาน 3) กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วย การเรียนรู้ท้องถิ่นให้ผู้สอนทราบจุดมุ่งหมายสำหรับผู้เรียนอย่างคร่าว ๆ ว่า เมื่อเรียนจบหน่วย การเรียนรู้นั้นแล้ว ผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะ หรือ ความสามารถอื่น ๆ ได้อย่างไร 4) กำหนดสาระ การเรียนรู้เมื่อได้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ก่อนแล้ว อาจกำหนดเป็นเนื้อหาหลักก่อนแล้ว ค่อยแยกประเด็นย่อยและกำหนดเวลาตามสัดส่วนของเนื้อหาสาระ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในกรอบเวลา ของหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนด 5) กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอาศัยแนวคิดใน การจัดการเรียนรู้วิธีสอน หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหาสาระเวลา ในหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งผู้เรียนด้วย ซึ่งอาจจะใช้แนวคิดเดียวหรือผสมผสานกันก็ได้ตามความ เหมาะสม ซึ่งครูแต่ละคนที่สอนเนื้อหาเดียวกันอาจจะใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันได้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 6) กำหนดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียน บรรลุการเรียนรู้ที่คาดหวังของหน่วยการเรียนรู้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด แน่นนอนที่สุดคือ ต้องสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ทุกข้อ นอกจากนั้นยังครอบคลุมถึงวิธีการ ประเมินผลและเครื่องมือการประเมินผล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ อาจจะได้อาศัยวิธีการได้วิธีการหนึ่งหรือหลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน 7) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบคล้ายกับหน่วยการเรียนรู้แต่มีรายละเอียดน้อยกว่า อาจจะเป็นแผนการเรียนรู้ รายชั่วโมงหรือมากกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ (Na Phatthalung, N., 2007) นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ โดยใช้วัตรกรรมการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึว่าการเรียนรู้นั้นมีชีวิต สามารถเข้าเข้าถึงกับสิ่งที่เรียนรู้นั้นได้ สามารถนำความรู้จากการเรียนรู้นี้ไปใช้ได้ทันที มีกิจกรรมให้ผู้เรียนสนุกสนานหลายรูปแบบ (Pilanthananon, N. , 2002)

สรุปองค์ความรู้

จากการวิจัย เรื่อง นวัตกรรมการเรียนรู้ภูมิประวัติศาสตร์ท้องถิ่น เป็นการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ที่มีศาสตร์ที่เกี่ยวข้องคือ ภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ ซึ่งสามารถนำมาจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ผ่านนวัตกรรมที่มีความเหมาะสม จึงสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ตามแผนภูมิ ดังนี้



แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับภูมิประวัติศาสตร์ คือ ภูมิประวัติศาสตร์ เป็นการศึกษาทางภูมิศาสตร์ของสถานที่หรือภูมิภาคในช่วงเวลาหนึ่งหรือช่วงเวลาหนึ่งในอดีต หรือการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์ในสถานที่หรือภูมิภาคในช่วงเวลาหนึ่ง

ลักษณะการเรียนการสอนภูมิประวัติศาสตร์ คือ ภูมิประวัติศาสตร์ไม่ได้ต้องการให้ผู้เรียนนั้นจำข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้สอนป้อนให้ทั้งหมด แต่ควรจะเป็นศาสตร์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนนั้นได้มีทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันของนักเรียน

แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ ภูมิปัญญาในชุมชนเป็นที่ตั้ง ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้จากสภาพจริง ที่ทำให้ความรู้ที่นั่นคงทนและยั่งยืน ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

แบบเรียนประวัติศาสตร์ท้องถิ่น คือ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ศึกษา มาทั้งเอกสารและการลงพื้นที่จริงในชุมชนตำบลแม่ทา ซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของชุมชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ชุดนวัตกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ดำเนินการ ดังนี้ นำชุดนวัตกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้

ในการจัดการเรียนการสอนจริงในโรงเรียน เพื่อให้ทราบผลจากการใช้งานจริง และนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชุดนวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 การเปรียบเทียบชุดนวัตกรรมการสอนภูมิประวัติศาสตร์ในชุมชนชนบทและชุมชนเมือง

2.2 ปัญหาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนภูมิประวัติศาสตร์

References

- Baka, M. R. (2012). The Integration of Subject Matter and Learning Standards for Third-Grade Level in Private Islamic Religious Schools in the Southern Border Provinces. Doctoral Dissertation, Islamic Studies Program, Prince of Songkla University.
- Chaisorn, S. (1985). Curriculum and Teaching System. Chiang Mai: Phra Singh Printing.
- Holt-Jensen, A. (1988). Geography: History and Concepts (2nd ed.). London: Paul Chapman Ltd.
- Kamthongsuk, T. (2007). Meta-analysis and Content Analysis for Research Synthesis in Integrated Teaching and Learning. Thesis for a Master of Education, Chulalongkorn University.
- Majumdar, R. K., & Srivastva, A. N. (1977). Historiography. Delhi: Nai Sarak.
- Melaville, A., Berg, A. C., & Blank, M. J. (2003). Community-Based Learning: Engaging Students for Success and Citizenship. Washington, D.C.: The Coalition for Community Schools, Institute for Educational Leadership.
- Na Phatthalung, N. (2007). Development of a Training Curriculum on “Classroom Research in English” for Teachers of Private Islamic Religious Schools in the Southern Border Provinces. Educational Research, Faculty of Education, Thaksin University. (Copy)
- Pilanthanon, N. (2002). From Curriculum to Learning Units. Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Piovan, S. E. (2020). The Geohistorical Approach. Switzerland: Springer International Publishing.
- Pipatpen, M. (2004). Integration of Local Wisdom into Formal Education Systems. Doctoral Dissertation, Educational Development Program, Faculty of Education, Srinakharinwirot University.
- Pornprachata, S. (2004). Sociological Perspectives on Thailand's Educational System. Doctoral Dissertation, Educational Development Program, Faculty of Education, Srinakharinwirot University.
- Puaksanthea, S. (2011). Research and Development of Integrated Learning Activities in Science, Mathematics, and Thai Language for Primary School Students in Small Schools. IPST Journal, 39(171), 52-55.

- Thalls, Z. A. (1958). The Teaching of American Geography. New York: Appleton Century Crafts.
- Thanosawan, U. (2002). Formal Education: The Practice of Power through Knowledge and the Construction of Otherness in Village Communities. Doctoral Dissertation, Educational Development Program, Faculty of Education, Srinakharinwirot University.
- Wannapaisan, C. (2016). Concepts in Social Studies. Chiang Mai: Khlong Chang Printing.
- Wannapaisan, C. (2019). Research Tools in Social Studies. Chiang Mai University.
- Wannapaisan, C. (2020). Social Studies Research: Principles and Applications. Chiang Mai University.



การบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ
พุทธศักราช 2563 ตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

THE ADMINISTRATION OF THE NON-FORMAL EDUCATION CURRICULUM AT
THE BASIC EDUCATION LEVEL FOR LEARNERS WITH DISABILITIES, 2020, ACCORDING TO THE
TEACHERS' OPINIONS IN THE SPECIAL EDUCATION CENTER OF SPECIAL EDUCATION BUREAU

อรพันธ์ คล้ายคลึง¹, รวีวรรณ กลิ่นหอม², และธัญธรณ์ อมรภิณโย³

Orraphan Klayklung¹, Raviwan Klinhom² and Thanyatorn Amornkitpinyo³

วิทยาลัยนวัตกรรมการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น¹, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ³

College of Innovation and Education, St. John's University, Thailand^{1,2},

Assumption University, Thailand³

Email: okorraphan@gmail.com

Received 19 May 2023; Revised 30 October 2024; Accepted 30 October 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาผลการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ศึกษาแนวคิดการบริหารหลักสูตรของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นกรอบงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่นำร่องในการใช้หลักสูตร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า 2.1 ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2.2 ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ ด้านการจัดระบบการจัดการศึกษาเพื่อรองรับและขับเคลื่อน และการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร; ศูนย์การศึกษาพิเศษ; การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ

Abstract

This exploratory research's objectives were 1) to study the results of the administration of the non-formal education curriculum at the basic education level for learners with disabilities, and 2) to compare the administration of the non-formal education curriculum at the basic education level for learners with disabilities in 2020 according to the teachers' education background and work experience. The study adapted the concept proposed by special education bureau as its framework. The sample selected in this study by stratified random sampling was 320 teachers of special education center of special education bureau in the semester B.E. 2565. Questionnaire was utilized as the research tool to obtain data to be analyzed by the basic statistics; mean, standard deviation (S.D.) and one-way ANOVA.

The findings revealed that: 1) According to the first objective, teachers of the special education center of special education bureau perceived the administration of the non-formal education curriculum at the basic education level for learners with disabilities at high level. The variable with the highest score was 'education system management to support and improve', whereas the variable with the lowest score was 'curriculum development report and adjustment'. 2) According to the second objective, 2.1 teachers with different education background perceived the administration of the non-formal education curriculum at the basic education level for learners with disabilities both overall and each variable differently at significance level of 0.05. Additionally, 2.2 teachers of the special education center with different work experience perceived the variables of 'education system management to support and improve' and 'supervising, monitoring and evaluation' differently at significance level of 0.05.

Keywords: Curriculum Management; special Education Center; The Non-Formal Education at the Basic Education Level for Learners with Disabilities

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุไว้ใน มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายวรรคสองระบุว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสอง ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (Ministry of Education, 2019)

นอกจากนี้ในมาตรา 8 ของพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้สถานศึกษาในทุกสังกัด และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการทั้ง 9 ประเภท ได้แก่ 1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น 2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 3) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 4) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย หรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ 5) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ 6) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูด และภาษา 7) บุคคลที่มีความบกพร่องทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ 8) บุคคลออทิสติก และ 9) บุคคลพิการซ้อน ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเรียนร่วม การจัดการศึกษาเฉพาะความพิการ รวมถึงการให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็น การฝึกอาชีพ หรือการบริการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง (Ministry of Education, 2019)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 จึงตระหนักและเห็นความจำเป็นต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ (สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ) สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ อายุ 7 ปีขึ้นไปของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหลักสูตรการศึกษานอกกระบบหรือตามอัธยาศัยระดับการศึกษาพื้นฐาน สำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ อายุมากกว่า 7 ปีขึ้นไปให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตามบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 มาตรา 3 วรรคแปด ที่บัญญัติว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (Special Education Administration Office, 2020) โดยมีการทดลองใช้นำร่อง ในเดือนเมษายน 2564 มีการติดตามผลครั้งที่ 1 ในเดือนกันยายน 2564 และมีการใช้จนถึงปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักสูตรการศึกษานอกกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้มาระยะหนึ่งแล้ว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อจะนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ในการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ในการติดตามผลครั้งที่ 2 เพื่อนำมาพัฒนาบริหารหลักสูตร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาผลการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การรวบรวม ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการบริหารหลักสูตร การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ประกอบด้วย 1) การเตรียมการและสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากร และผู้ปกครอง 2) การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน 3) การอำนวยความสะดวกในการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ 4) การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล และ 5) การรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2020) เป็นกรอบในการวิจัย โดยมีข้อมูลทั่วไป คือ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) พื้นที่วิจัย คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่นำร่องในการใช้หลักสูตร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 985 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดมีสัดส่วน (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มี 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ข้อคำถามประกอบด้วย คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 การบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 มี 5 ด้าน สร้างตามแนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563) ผลการหาค่า IOC = 0.80 มี 4 ข้อ และ IOC = 1.00 มี 50 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.99 รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับครูศูนย์การศึกษาพิเศษผ่าน Google Form ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 ได้แบบสอบถามกลับคืน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาผลการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ

ข้อ	การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การเตรียมการและสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากร และผู้ปกครอง	4.06	0.73	มาก
2.	การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน	4.21	0.66	มาก
3.	การอำนวยความสะดวกในการใช้หลักสูตรฯ ในการจัดการเรียนรู้	4.14	0.64	มาก
4.	การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล	4.06	0.76	มาก
5.	การรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	4.03	0.73	มาก
รวม		4.09	0.66	มาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

การบริหารหลักสูตร	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การเตรียมการและสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากร และผู้ปกครอง										
การศึกษาพิเศษ	132	4.06	0.65	ระหว่างกลุ่ม	8.18	2	4.09	7.97**	0.000	1,3>2
นักสหวิชาชีพ	80	3.81	0.86	ภายในกลุ่ม	162.74	317	0.51			
การศึกษาอื่น ๆ	108	4.23	0.64	ผลรวม	170.92	319				
การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน										
การศึกษาพิเศษ	132	4.15	0.70	ระหว่างกลุ่ม	5.69	2	2.84	6.79**	0.001	3>1,2
นักสหวิชาชีพ	80	4.07	0.68	ภายในกลุ่ม	132.69	317	0.42			
การศึกษาอื่น ๆ	108	4.40	0.55	ผลรวม	138.38	319				

การอำนวยความสะดวกในการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้										
การศึกษาพิเศษ	132	4.11	0.71	ระหว่างกลุ่ม	5.78	2	2.89	7.25**	0.001	3>1,2
นักสหวิชาชีพ	80	3.97	0.54	ภายในกลุ่ม	126.38	317	0.40			
การศึกษาอื่น ๆ	108	4.31	0.59	ผลรวม	132.17	319				
การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล										
การศึกษาพิเศษ	132	4.10	0.72	ระหว่างกลุ่ม	5.65	2	2.83	5.00**	0.007	1,3>2
นักสหวิชาชีพ	80	3.83	0.89	ภายในกลุ่ม	179.23	317	0.57			
การศึกษาอื่น ๆ	108	4.17	0.68	ผลรวม	184.86	319				
การรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา										
การศึกษาพิเศษ	132	4.04	0.72	ระหว่างกลุ่ม	10.31	2	5.15	10.26**	0.000	1,3>2
นักสหวิชาชีพ	80	3.74	0.80	ภายในกลุ่ม	159.28	317	0.50			
การศึกษาอื่น ๆ	108	4.21	0.61	ผลรวม	169.59	319				
ภาพรวม										
การศึกษาพิเศษ	132	4.09	0.66	ระหว่างกลุ่ม	6.80	2	3.40	8.17**	0.000	1>2
นักสหวิชาชีพ	80	3.87	0.71	ภายในกลุ่ม	131.96	317	0.42			3>1,2
การศึกษาอื่น ๆ	108	4.26	0.57	ผลรวม	138.76	319				

หมายเหตุ : ** $p < 0.01$

* $p < 0.05$

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการจัดระบบการจัดการศึกษาเพื่อรองรับและขับเคลื่อน และการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลที่ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการแตกต่างกันโดยครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการมากกว่าครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐานบางส่วน รายละเอียด ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การบริหารหลักสูตร	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การเตรียมการและสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากร และผู้ปกครอง										
ต่ำกว่า 5 ปี	114	3.99	0.78	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	1.44	.239	-
5-10 ปี	135	4.05	0.67	ภายในกลุ่ม	169.38	317	0.53			
มากกว่า 10 ปี	71	4.18	0.76	ผลรวม	170.92	319				
การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน										
ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.21	0.64	ระหว่างกลุ่ม	3.45	2	1.73	4.06*	.018	3>2
5-10 ปี	135	4.12	0.64	ภายในกลุ่ม	134.93	317	0.43			
มากกว่า 10 ปี	71	4.40	0.69	ผลรวม	138.38	319				

การบริหารหลักสูตร	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การอำนวยการในการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้										
ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.11	0.68	ระหว่างกลุ่ม	2.02	2	1.01	2.46	0.87	-
5-10 ปี	135	4.09	0.58	ภายในกลุ่ม	130.14	317	0.41			
มากกว่า 10 ปี	71	4.29	0.69	ผลรวม	132.17	319				
การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล										
ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.04	0.77	ระหว่างกลุ่ม	3.47	2	1.76	3.0*	.050	3>2
5-10 ปี	135	3.97	0.77	ภายในกลุ่ม	181.42	317	0.57			
มากกว่า 10 ปี	71	4.00	0.71	ผลรวม	184.89	319				
การรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา										
ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.00	0.73	ระหว่างกลุ่ม	2.96	2	1.48	2.81	0.61	-
5-10 ปี	135	3.95	0.73	ภายในกลุ่ม	166.62	317	0.53			
มากกว่า 10 ปี	71	4.20	0.71	ผลรวม	169.57	319				
ภาพรวม										
ต่ำกว่า 5 ปี	114	4.06	0.68	ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.18	2.75	.065	-
5-10 ปี	135	4.03	0.63	ภายในกลุ่ม	136.40	317	0.43			
มากกว่า 10 ปี	71	4.25	0.67	ผลรวม	138.76	319				

หมายเหตุ : * $p < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษมีความความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้มีการจัดประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการนำหลักสูตร ไปใช้ และได้มีการติดตามผลการใช้หลักสูตรเป็นระยะ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ประมาะยัง (Pramayayang, S., 2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของสมพล คลองข่อย (Klongkhai, S., 2012) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ด้านการเตรียมการและสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากร และผู้ปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีระบบการพัฒนาครู เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ สาธิตและฝึกปฏิบัติในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล รวมถึงการสร้างเจตคติที่ดีต่อการนำหลักสูตรฯ ไปพัฒนาผู้เรียนตามกระบวนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ให้หลักการนำหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การเตรียมการและสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากร และผู้ปกครองเป็นกระบวนการที่สถานศึกษาจัดอบรมให้ความรู้ สร้างทักษะ และเจตคติต่อการนำหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ไปพัฒนาผู้เรียนตามกระบวนการให้กับครู บุคลากร และผู้ปกครอง มีการจัดเตรียมการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนรวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ สาธิตและฝึกปฏิบัติในการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล

1.2 ผลการวิเคราะห์ด้านการจัดระบบการจัดการศึกษาเพื่อรองรับและขับเคลื่อน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการจัดทำแนวทางหรือคู่มือในการใช้หลักสูตร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ให้หลักการนำหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาได้จัดทำระบบการจัดการศึกษา เพื่อให้บุคลากรทำความเข้าใจให้ตรงกัน เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการศึกษาภาคบังคับ และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีแต่งตั้งคณะทำงานในการรับผิดชอบแผนงานการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยมีการกำหนดขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ตามบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ในหน่วยบริการเฉพาะความพิการ ในชุมชน และที่บ้าน รวมทั้งให้บริการแนะนำเกี่ยวกับเอกสารการติดตามช่วยเหลือ ตั้งแต่เริ่มการสมัครเข้าเรียนจนถึงสำเร็จการศึกษา

1.3 ผลการวิเคราะห์ด้านการอำนวยความสะดวกในการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อรองรับการใช้หลักสูตร ทั้งเรื่องคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการ รวมถึงการประชาสัมพันธ์หรือการประสานงานกับชุมชนในการใช้หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ ในสถานการณ์ทั่วไปที่สอดคล้องกับการใช้ชีวิตในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ให้หลักการนำหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การอำนวยความสะดวกในการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการของสถานศึกษาที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดหาและผลิตสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเน้นให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครูและบุคลากร พ่อแม่/ผู้ปกครอง นักวิชาชีพอื่นของสถานศึกษาที่นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ โดยผู้สอนได้พัฒนาผู้เรียนด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการใช้ชีวิตในสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน มีการประสานงานกับหน่วยงาน กลุ่มคน บุคคล ในชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงทรัพยากรและปฏิบัติกิจกรรมได้ง่าย มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตร สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนสำหรับการเตรียมผู้เรียนในการส่งต่อเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาต่อเนื่องตามเป้าหมายของแผน การจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล และแผนการเปลี่ยนผ่าน/การเชื่อมต่อสำหรับการดำเนินชีวิตหลังจบการศึกษา มีการศึกษาวิจัยในการ

จัดบริการตามหลักสูตรและการจัดบริการสนับสนุนที่เป็นช่วงเชื่อมต่อดับการศึกษาและการเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมสำหรับการจบการศึกษาพร้อมกับผู้ปกครอง ชุมชนตามบริบทการจัดบริการของแต่ละแห่ง

1.4 ผลการวิเคราะห์ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการนิเทศ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ปรับวิธีการทำงาน และกิจกรรมที่จะทำ ให้ผู้เรียนได้รับบริการ รวมถึงกำกับ ติดตามโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การชี้แนะ การสอนงาน การสังเกตและ สะท้อนคิด การให้คำปรึกษา เพื่อนำผลไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญยิ่งของการบริหารและการจัดการ หลักสูตรให้ประสบความสำเร็จ มีงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นความจำเป็นของการนิเทศทั้งในโรงเรียนและใน ห้องเรียน ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาครู เนื่องจากการ ปฏิรูปการศึกษาและจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษา โดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาใน ขณะเดียวกัน การศึกษาก็จะต้องมีบทบาทในหลายมิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกร ศรีรอด (Srirot, W., 2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหาร หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการวิเคราะห์ด้านการรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึง การทบทวน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของ แนวคิดของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กล่าวว่า การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอจึง เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากบริบทที่แวดล้อมสถานศึกษามีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทุกด้าน การพัฒนา หลักสูตรแต่ละครั้งจะมีระยะเวลาห่างกันนานเท่าใด ขึ้นอยู่กับความหนักเบาของผลกระทบ ลักษณะความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนความต้องการของสังคมและชุมชน แต่ โดยทั่วไปหลักสูตรควรได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 5 ปี หลังจากมีการใช้หลักสูตร เมื่อมีการพัฒนาหรือ ปรับปรุงหลักสูตร ก็จะต้องปรับปรุงและพัฒนาระบบการเรียนการสอนของตน เพื่อให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้วย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ เหมือนฝัน วงเดช (Wongdach, M., 2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นด้านการสรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และด้านการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียน พิการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ ในภาพรวมและ ราย ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่ทำงาน ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นครูที่มาจากหลากหลายสาขาวิชาชีพ ทั้งครูที่จบการศึกษาพิเศษโดยตรงซึ่งเป็นครู ที่จบการศึกษาวิชาชีพครูมาโดยตรง และครูที่เป็นนักสาขาวิชาชีพ เช่น กายภาพบำบัด กิจกรรมบำบัด

แพทย์แผนไทย จิตวิทยา และพยาบาล ทำให้มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ต่างกัน

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการจัดระบบการจัดการศึกษาเพื่อรองรับและขับเคลื่อน และการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย จึงเป็นสาเหตุให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกระรัต วรรณสุทธิ์ (Wanasut, K., 2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทุจริต ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 การเตรียมการและสร้างความเข้าใจแก่ครู บุคลากร และผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สร้างความตระหนักด้านสร้างทักษะ ให้ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563 ไปใช้ตามกระบวนการพัฒนาผู้เรียน

1.2 การจัดระบบการจัดการศึกษา เพื่อรองรับและขับเคลื่อน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจว่าโรงเรียนของตนเป็นระบบหนึ่ง ที่ประกอบด้วยระบบย่อยและกระบวนการต่าง ๆ มากมาย การทำความเข้าใจภายในองค์กรเช่นนี้จำเป็นต้องวางระบบและ การจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยใช้แผนภูมิเพื่อให้เกิดความเข้าใจและง่ายต่อการจะปรับปรุงหรือออกแบบระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.3 การอำนวยความสะดวกการใช้หลักสูตรฯ ในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักสูตรจากผู้รับผิดชอบหลักสูตรไปสู่กลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้รับข้อมูลประกอบการตัดสินใจเข้าศึกษาในหลักสูตร เช่น วัตถุประสงค์โครงสร้างเวลาเรียน ทีมผู้สอน การประชาสัมพันธ์หลักสูตรสู่กลุ่มเป้าหมายทำได้หลายวิธีการ เช่น การติดป้ายประกาศ การประกาศผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ การสื่อสารบนโลกออนไลน์ (online) การจัดสัมมนาทางวิชาการ

1.4 การรายงานผลและปรับปรุงพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสังเคราะห์ผลการใช้หลักสูตรที่เน้นปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันจัดทำขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรด้านกระบวนการให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมการบริหารหลักสูตร และสามารถใช้เป็นข้อมูลให้นักวิจัยและนักวิชาการทางการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการให้มีความเหมาะสมต่อไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมผู้ปกครองในการบริหารหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563

3.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการรายงานผลและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563

3.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนพิการ พุทธศักราช 2563

References

- Ministry of Education. (2552). *Announcement of the Ministry of Education Ministerial Regulation Type and Prescribing of persons with disabilities in education B.E. 2552 (A.D. 2009)*. Bangkok : The Agricultural Co-operative Federation of Thailand.
- Ministry of Education. (2562). *National Education ACT, B.E. 2542 AMENDMENT (NO. 4). B.E. 2562*. Bangkok : The Agricultural Co-operative Federation of Thailand.
- Wannasut, K. (2021). *A Study on The State of School Management Following Anti-Corruption Education of CHIANG RAI Primary Educational Service Area Office 3*. An Independent for the Master of Education Degree in Educational Administration University of Phayao.
- Sukhothai Thammathirat Open University. (2012). *Administration and Curriculum development*. Nonthabur i: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Srirot, W., (2556). *Management of a small school curriculum. A Case study in The First School district in Ubon Ratchathani Province*. Retrieved June 11 2022, from: <https://www.hu.ac.th/conference/conference2013/Proceedings2013/pdf/>
- Klongkhoi, S., (2012). *Teachers' Opinions Towards the School Curriculum Management Based on Basic Education Core Curriculum B.E. 2551 in Schools under Secondary Educational Service Area Office 32*. Thesis Master of Education in Educational Administration Buriram Rajabhat University.
- Pramayayoung, S., (2017). *School Curriculum Administration by Teachers' Opinions under Secondary Educational Service Area Office 32*. Thesis Master of Education in Educational Administration Buriram Rajabhat University.
- Special Education Bureau. (2020). *Non-formal Curriculumระดับ Basic Education for Disabilities learner B.E. 2563*. Bangkok : N.A.RATTANA TRADING.
- Wongdach, M., (2019). *School Curriculum Administration by Administrators and Teachers Under Lopburi Primary Educational Service Area Office*. Thesis Master of Education in Educational Administration Thepsatri Rajabhat University.



**การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการ
ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**
THE COOPERATION OF PARENTS IN THE DEVELOPMENT OF CHILDREN WITH DISABILITIES
WHO RECEIVE SERVICES IN THE CENTRAL SPECIAL EDUCATION CENTER UNDER
THE SPECIAL EDUCATION BUREAU

สุตารัตน์ สุทธิประภา¹, พิมพ์ประภา อมรภิจัญญ์, และสมสมร วงศ์จรจิตร
Natthachai thirawaritkun¹, Pimprapa Amornkitpinyo and Somsamorn wongrajit
วิทยาลัยนวัตกรรมการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
College of Innovation and Education, St. John's University, Thailand
E-mail ; kaewpichai1998@gmail.com¹

Received 27 April 2023; Revised 18 July 2023; Accepted 2 August 2024.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ศึกษาแนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2018) เป็นกรอบงานวิจัย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง คือ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการด้านการขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษามากที่สุด และ ด้านการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มน้อยที่สุด 2) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ศูนย์การศึกษาพิเศษทุกศูนย์ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการ เพราะผู้ปกครองเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง; การพัฒนาคุณภาพเด็กพิการ; ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

This exploratory research's objectives were 1) to investigate the cooperation of parents in the development of children with disabilities who received services in the central special education center under the special education bureau, and 2) to compare the cooperation of parents according to their, education background, occupation and places of services receiving, towards the development of children with disabilities who received services in the central special education center under the special education bureau. The study adapted and integrated the concepts of the central special education center as its framework. The sample selected in this research by proportional stratified random sampling was 320 parents of children with disabilities who received services in the central special education center under the special education bureau in the year B.E. 2565. Questionnaire was implemented as the research tool, while basic statistics that were used to analyze data were mean, standard deviation, independent t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed that: 1) According to the objective no. 1, the findings revealed that the parents of children with disabilities who received services in the central special education center under the special education bureau was ranked at high level for the overall cooperation. As for each variable, the parents contributed in technology acceptance, facilities, media, services, and education the most, whereas they contributed in the initial support the least. 2) According to the second objective of this research, parents with different education background, occupation and places of services receiving cooperated in the development of children with disabilities who received services in the central special education center under the special education bureau differently in terms of the overall and each aspect at significance level of .05.

From the results of this study, every special education center should emphasize on the cooperation of parents in the development of children with disabilities since parents were essential factor to improve children with disabilities.

Keywords: The cooperation of parents; The development of children with disabilities;
The central special education center

บทนำ

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย ในปี 2565 แสดงถึงจำนวนคนพิการในประเทศไทย ที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,153,519 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 3.26 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งในจำนวนดังกล่าว มีคนพิการในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 101,878 คน ได้รับการศึกษาจำนวน 1,692,560 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 ซึ่งระดับการศึกษาที่คนพิการที่ได้รับ 3 อันดับสูงสุด ได้แก่

1) ระดับประถมศึกษา จำนวน 1,373,627 คน คิดเป็นร้อยละ 81.16 2) ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 203,819 คน คิดเป็นร้อยละ 12.04 และ 3) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษา จำนวน 42,670 คน คิดเป็นร้อยละ 2.52 (Ministry of Social Development and Human Security, 2022) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษโดยในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องด้านต่าง ๆ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (Office of the Basic Education Commission, 2010) การพัฒนาบุคคลที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในปัจจุบันต้องดำเนินการภายใต้หลักของสิทธิและความเสมอภาคในการได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล ทั้งในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล จัดสภาพแวดล้อมและหลักของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดแผนการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (Office of the Basic Education Commission, 2008) โดยมีสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้การกำกับดูแล

หน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้กับเด็กพิการ คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต โดยการฟื้นฟูสมรรถภาพและเตรียมความพร้อมเด็กพิการทั้ง 9 ประเภท จัดการศึกษาในลักษณะ ศูนย์บริการช่วยเหลือช่วงแรกเริ่ม พัฒนาเตรียมความพร้อมคนพิการ การส่งต่อทางการศึกษาคนพิการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรวม จัดระบบสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามกฎกระทรวงและจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากร และชุมชนตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (Office of the Basic Education Commission, 2008) นอกจากนี้สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษไว้ว่า บ้านและครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในพัฒนาเด็กพิการ เนื่องจากผู้ปกครองถือเป็นบุคคลแรกหรือครูคนแรกของผู้เรียนในการทำหน้าที่อบรมขัดเกลาผู้เรียนให้เติบโตในสังคมอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นผู้ปกครองจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และมีบทบาทหน้าที่สำคัญที่สุดในการเตรียมความพร้อมพัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กพิการ ซึ่งการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้ปกครองมีผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการปรับกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนมาใช้ในชีวิตประจำวันและที่บ้านให้เหมาะสมกับเด็กพิการ (Office of Special Education Administration, 2008: B)

เด็กพิการนอกจากจะได้รับการพัฒนาด้านวิชาการยังต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมากกว่าเด็กปกติทั่วไป แม้ว่ารัฐบาลได้มีนโยบายมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะผู้ปกครองซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับผู้เรียน และเป็นบุคคลสำคัญให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้ที่จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาคุณภาพและพัฒนาศักยภาพให้กับผู้เรียน คอยให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมการเรียนรู้ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Office of Special Education Administration, 2018) ซึ่งในทางปฏิบัติที่ผ่านมาพบว่าผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในสถานศึกษาน้อยมาก โดยมากพบว่าผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทในด้านการระดมทรัพยากร เช่น การ

บริจาคเงิน และการบริจาควัสดุสิ่งของต่าง ๆ มากกว่าการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจกับสถานศึกษา รวมไปถึงปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาอื่น (Office of Special Education Administration, 2016)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพเด็กพิการ ซึ่งที่ผ่านมาศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ไม่ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือสถิติการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการอย่างจริงจัง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างเหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการให้เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งที่บ้านและในสถานศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทางให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับสถานศึกษา เพิ่มมากขึ้น เพื่อพัฒนาเด็กพิการให้มีคุณภาพตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

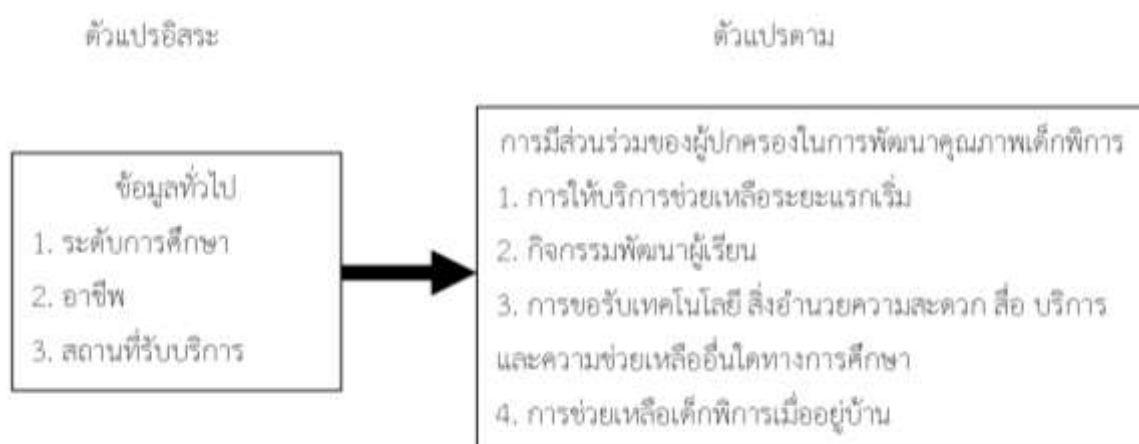
- 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการ

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เด็กพิการแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนา คุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามแนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การให้บริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่ม 2) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) การขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความ ช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา และ 4) การช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน และมีข้อมูลทั่วไป คือ ระดับ การศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการเป็นตัวแปรอิสระ ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ พื้นที่วิจัย คือ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ประชากร คือ ผู้ปกครองเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 479 คน (Central Special Education Center, 2022) แบ่งเป็นผู้ปกครองเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง จำนวน 163 คน และผู้ปกครองเด็กพิการที่มารับบริการในหน่วยบริการ จำนวน 316 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการ และ 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการตามแนวคิดของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 4 ด้าน คือ 1. การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม 2. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3. การขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา 4. การช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน ผลการหาค่า IOC = 1.00 จำนวน จำนวน 58 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.98 รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกับผู้ปกครองเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ด้วยตนเอง และแบบออนไลน์ (Google Forms) ในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2566 เก็บข้อมูลได้ 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิง คือ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการด้านการขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77) และด้านการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.90) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้อ	การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม	3.62	0.90	มาก
2.	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.69	0.75	มาก
3.	การขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา	3.85	0.77	มาก
4.	การช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน	3.75	0.79	มาก
รวม		3.74	0.23	มาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการ

ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการมากกว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา

การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม										
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	80	2.45	0.45	ระหว่างกลุ่ม	216.64	3	72.21	551.86**	.000	2,3,4>1
				ภายในกลุ่ม	41.35	316	0.13			3,4,>2
ระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	90	3.32	0.36	ผลรวม	257.99	319				4>3
ระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	125	4.36	0.32							
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	25	4.73	0.22							
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน										
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	80	3.51	0.69	ระหว่างกลุ่ม	9.43	3	3.14	5.82**	.001	3,4>1,2
				ภายในกลุ่ม	170.67	316	0.54			
ระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	90	3.55	0.76	ผลรวม	180.10	319				
ระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	125	3.83	0.76							
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	25	4.01	0.69							
การขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา										
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	80	4.59	0.39	ระหว่างกลุ่ม	124.75	3	41.59	197.63**	.000	1>2,3,4
				ภายในกลุ่ม	66.49	316	0.21			2>3,4
ระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	90	4.21	0.45	ผลรวม	191.25	319				3>4
ระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	125	3.37	0.50							
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	25	2.58	0.46							

การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน										
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	80	3.94	0.62	ระหว่างกลุ่ม	14.04	3	4.68	8.02**	.000	1,2>3,4
ระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	90	3.93	0.72	ภายในกลุ่ม	184.28	316	0.58			
ระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	125	3.60	0.84	ผลรวม	198.32	319				
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	25	3.28	0.90							
ภาพรวม										
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	80	3.72	0.19	ระหว่างกลุ่ม	1.42	3	0.47	9.93**	.000	2,3>4
ระดับมัธยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	90	3.80	0.20	ภายในกลุ่ม	15.01	316	0.05			
ระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	125	3.75	0.24	ผลรวม	16.43	319				
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	25	3.54	0.23							

หมายเหตุ : **P< 0.01

ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างรายคู่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐาน รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอาชีพ

การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม										
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	50	4.33	0.62	ระหว่างกลุ่ม	31.61	3	10.5	14.71**	.000	1>2,3,4
เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ	108	3.58	0.85	ภายในกลุ่ม	226.39	316	4			
ลูกจ้าง	96	3.39	0.92	ผลรวม	257.99	319	0.72			
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	66	3.49	0.88							
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน										
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	50	4.52	0.38	ระหว่างกลุ่ม	140.30	3	46.7	371.26**	.000	1>2,3,4
เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ	108	4.16	0.30	ภายในกลุ่ม	39.81	316	7			2>3,4
ลูกจ้าง	96	3.46	0.33	ผลรวม	180.10	319	0.13			3>4
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	66	2.61	0.43							

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
การขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา										
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	50	3.32	0.71	ระหว่างกลุ่ม	17.86	3	5.95	10.85**	.000	2,3,4>1
เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ	108	3.89	0.76	ภายในกลุ่ม	173.39	316	0.55			
ลูกจ้าง	96	4.01	0.73	ผลรวม	191.25	319				
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	66	3.95	0.73							
การช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน										
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	50	2.62	0.59	ระหว่างกลุ่ม	146.26	3	48.7	295.94**	.000	2,3,4>1
เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ	108	3.40	0.42	ภายในกลุ่ม	52.06	316	5			3,4>2
ลูกจ้าง	96	4.09	0.27	ผลรวม	198.32	319	0.17			
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	66	4.69	0.39							
ภาพรวม										
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	50	3.66	0.27	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.17	3.32*	.020	-
เจ้าของธุรกิจ/อาชีพอิสระ	108	3.77	0.24	ภายในกลุ่ม	15.93	316	0.05			
ลูกจ้าง	96	3.77	0.18	ผลรวม	16.43	319				
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	66	3.71	0.21							

ผู้ปกครองที่ใช้สถานที่รับบริการต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ปกครองที่ใช้บริการที่หน่วยบริการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ เด็กพิการในภาพรวม ด้านการขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใด ทางการศึกษา และการช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน มากกว่าผู้ปกครองที่ใช้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง และผู้ปกครองที่ใช้บริการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง มีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพเด็กพิการด้านการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าผู้ปกครอง ที่ใช้บริการที่หน่วยบริการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ายอมรับสมมติฐาน รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับ บริการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่รับบริการ

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	สถานที่รับบริการ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง	109	3.79	0.86	2.38*	0.02
	หน่วยบริการ	211	3.53	0.91		
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง	109	3.85	0.72	2.74**	0.01
	หน่วยบริการ	211	3.61	0.75		

การขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง	109	3.65	0.78	-3.40**	0.00
ความสะดวก สื่อ บริการ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา	หน่วยบริการ	211	3.96	0.75		
การช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง	109	3.57	0.82	-3.04**	0.00
	หน่วยบริการ	211	3.85	0.76		
รวม	ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง	109	3.71	0.22	-1.99*	0.05
	หน่วยบริการ	211	3.76	0.23		

หมายเหตุ : *P< 0.05

**P< 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากจากสรุปผลการศึกษามีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มาใช้บริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มาใช้บริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการในทางตรง เช่น การประชุมผู้ปกครอง การร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล กิจกรรมค่ายพ่อแม่ผู้ปกครองเด็กพิการที่มาใช้บริการที่บ้านชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Day Camp) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้ปกครองเพื่อผลิตสื่อตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) กิจกรรมการฝึกอบรมการทำผลิตภัณฑ์สมุนไพรเพื่อกระตุ้นพัฒนาการนักเรียน ให้แก่ผู้ปกครองและผู้ดูแลเด็กพิการด้วยการแพทย์แผนไทย กิจกรรมอบรมการใช้สมุนไพรในการพัฒนานักเรียนแก่ผู้ปกครองนักเรียน และโครงการปรับบ้านเป็นห้องเรียนเปลี่ยนพ่อแม่เป็นครูและทางอ้อม เช่น การสนับสนุนทุนทรัพย์ การสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอน (Central Special Education Center, 2022) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ เกตุพงษ์พันธ์ (Ketphongphan, N., 2019) ได้ศึกษา การพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ด้านการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาศักยภาพเด็กพิการอย่างมีเป้าหมาย ตามความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็ก เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน 2) ประเมินสมรรถภาพของเด็ก 3) จัดทำแผนให้บริการ 4) นำแผนสู่การปฏิบัติ 5) ทบทวนแผนการให้บริการ และ 6) การเชื่อมต่อทางการศึกษา การแพทย์ การอาชีพ และการสังคมสงเคราะห์ (Office of Special Education Administration, 2008: A)

1.2 ผลการวิเคราะห์ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีผลการประเมินมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ มาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติจริง พัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ตลอดจนทักษะจำเป็นเฉพาะความพิการ จัดกิจกรรม เสริมหลักสูตรหลากหลาย เช่น กิจกรรมศิลปะ กิจกรรมว่ายน้ำ กิจกรรมดนตรี กิจกรรมบำบัด กิจกรรม การดำเนินชีวิตประจำวัน กิจกรรมคอมพิวเตอร์ กิจกรรมกายภาพบำบัด กิจกรรมฝึกพูด/แก้ไขการพูด กิจกรรม เติริมความพร้อมด้านพลศึกษา และกิจกรรมการให้คำปรึกษาทางสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพ เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ยังม ีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น คือ กิจกรรมตลาดนัดหนูน้อย เพื่อการเรียนรู้ กิจกรรมเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมวันสำคัญ โดยทุกกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเต็มศักยภาพ (Central Special Education Center, 2021: B)

1.3 ผลการวิเคราะห์ด้านการขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้จัดทำ จัดหา ประสานงาน ตลอดจนจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษารวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน แก่คนพิการ ครอบครัว สถานศึกษา และทุกภาคส่วนในจังหวัด จัดให้มีการส่งเสริมการผลิต การให้บริการคำปรึกษา การพัฒนาองค์ความรู้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สื่อการ เรียนการสอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภท (Office of Special Education Administration, 2018) และ อ้างถึงกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้คนพิการมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา พ.ศ. 2550 ว่าด้วย หมวด 1 คณะกรรมการพิจารณาให้คนพิการได้รับ สิทธิช่วยเหลือทางการศึกษา หมวด 2 การขอรับเงินอุดหนุนทางการศึกษา หมวด 3 การขอยืมสิ่งอำนวยความสะดวก และสื่อทางการศึกษา และหมวด 4 การขอยืมเงินเพื่อจัดซื้อและขอรับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา (Department of Quality of Life Development for Persons with Disabilities, 2020)

1.4 ผลการวิเคราะห์ด้านการช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ได้ให้ความสำคัญกับผู้ปกครองเป็นอันดับแรกในด้านการพัฒนา คุณภาพเด็กพิการ ซึ่งการช่วยเหลือเด็กพิการที่ดีที่สุดคือการร่วมมือกับผู้ปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองเป็นบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิด และเข้าใจเด็กพิการมากที่สุด ผู้ปกครองจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยกระตุ้น และส่งเสริม พัฒนาการเด็กพิการอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถขณะอยู่ที่บ้าน โดยได้รับการสนับสนุนจากศูนย์การศึกษา พิเศษ ส่วนกลาง ซึ่งถือเป็นหนึ่งในบทบาทหน้าที่ คือ ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา (Central Special Education Center, 2022)

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานที่รับบริการ

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า อาจเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน โดยได้รับบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ หรือมีโอกาสเข้าร่วมในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของชุมชน เช่น เป็นผู้นำชุมชน เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานสำคัญ หรือเข้าร่วมประชุมการชี้แจง ทั้งยังมีความพร้อมในเรื่องของทุนทรัพย์ ซึ่งแตกต่างจากผู้ปกครองที่มีการศึกษาต่ำกว่า อาจขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่กล้าแสดงความสามารถทำให้ขาดโอกาส ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางศูนย์การศึกษาพิเศษ และขาดประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วรรณ สังข์ทอง (Sangthong, T., 2015) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 44 (บ้านนนทรี) อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองที่พาบุตรหลานมารับบริการ มีการประกอบอาชีพที่หลากหลายทั้งรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ เป็นเจ้าของธุรกิจ ทำอาชีพอิสระ รวมถึงเป็นลูกจ้าง และไม่ได้ประกอบอาชีพ โดยผู้ปกครองส่วนใหญ่จะมีอาชีพเป็นเจ้าของธุรกิจและอาชีพอิสระ ซึ่งมีความคล่องตัวในการเดินทางไปทำภารกิจส่วนตัวหรือร่วมกิจกรรมกับศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง มากกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ที่จะต้องมีการขออนุญาตหรือลาบางส่วนล่วงหน้า ตามระเบียบของทางราชการ และจะต้องได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน จึงจะหยุดราชการเพื่อไปทำภารกิจส่วนตัวได้ (Office of the State Enterprise Policy Commission, 2012) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรัตน์ พงษ์ทอง (Phongthong, T., (2016) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัยในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองที่ใช้สถานที่รับบริการต่างกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดินแดง มีระบบการให้บริการที่หลากหลาย ทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งมีการให้บริการจากนักวิชาชีพ ทั้งนักกิจกรรมบำบัด กายภาพบำบัด อรรถบำบัด แพทย์แผนไทย จิตวิทยา และสังคมสงเคราะห์ที่หลากหลายมากกว่าหน่วยบริการที่อยู่ตามเขตพื้นที่ต่าง ๆ ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องของบุคลากร และนักสหวิชาชีพที่มีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ สถานที่ให้บริการคับแคบ งบประมาณในการดำเนินงานมีจำกัด เป็นต้น (Central Special Education Center, 2021: A)

สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้จากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นสิ่ง

ที่ดีเพราะจะทำให้ผู้ปกครองที่มีบุตรหลานพิการ มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการร่วมกับครูทั้งขณะอยู่ที่สถานศึกษา และที่บ้าน ซึ่งจะส่งผลให้เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยองค์รวมอย่างรอบด้าน ดังนั้นศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง จะต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการ 4 ด้าน รายละเอียดตามภาพดังนี้



การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ ศูนย์การศึกษาพิเศษทุกแห่ง สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1. การให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ควรมีการให้ความรู้กับผู้ปกครองในการให้ความสำคัญกับการประเมินผลก่อน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับเด็กพิการได้เหมาะสมที่สุด

1.2. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ควรประชาสัมพันธ์ และสร้างความตระหนักให้ผู้ปกครองในการพาเด็กพิการเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่น กิจกรรมบูรณาการหน้าเสาธง กิจกรรมวันสำคัญ มีการติดตามผลลัพธ์และร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหา

1.3 การขอรับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ควรจัดอบรมให้ความรู้กับผู้ปกครอง เพื่อแนะนำ ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเลือกบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของเด็กพิการและติดตามผลลัพธ์

1.4 การช่วยเหลือเด็กพิการเมื่ออยู่บ้าน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ในการฝึกพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสารรวมถึงการให้โปรแกรม หรือขั้นตอนในการทำกิจกรรมง่าย ๆ เพื่อให้ผู้ปกครองนำไปฝึกบุตรหลานที่บ้าน มีการติดตามผลลัพธ์และร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหา

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้คณะผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษานำไปเป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูโดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมของมากขึ้นเพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

3.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพเด็กพิการด้านการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

References

- Ministry of Social Development and Human Security. (2021). *Report on the situation of people with disabilities in Thailand*. Retrieved January 22, 2023, from <https://www.dep.go.th/images/uploads/files/situation-Dec65.pdf>
- Department of Empowerment of Persons with Disabilities. (2020). *Ministerial Regulation Prescribing the Criteria and Procedures for Persons with Disabilities to be Eligible for Facilities, Media, Services and Any Educational Assistance, B.E. 2550 (2007)*. Retrieved March 29, 2023, from https://dep.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=86&catid=60&Itemid=208&lang=th
- SangThong, T., (2015). *Parents' Participation in Learning and Teaching development for the student of Thairath Witthaya School 44 (Baan Nonsi) Bo Rai District. Trat Province*. Thesis Master of Education in Educational Administration Faculty of Education Burapha University.
- Pongthong, T., (2559). *Parent Participation in Early Childhood Education Management of Schools in Kaeng Hang Maeo District Chanthaburi Primary Educational Service Office 1*. Thesis Master of Education in Educational Administration Faculty of Education Burapha University.
- Katpongpan, N., (2018). *Development of Parent Participation in Early Childhood Education Management of Schools under Primary Educational Service Area Office 1*. Thesis Master of Education in Educational Administration Surattani Rajabhat University.

- The Central Special Education Center. (2021: ๗). *Educational Development Planning Academic Year 2017 – 2021*. Unpublished manuscript.
- The Central Special Education Center. (2021: ๗). *Self-Assessment Report (SAR) of The Central Special Education Center of Academic Year 2021*. Unpublished manuscript.
- The Central Special Education Center. (2022). *Academic Administration Group Information Information Academic Year 2022*. Unpublished manuscript.
- Office of the Basic Education Commission. (2 008). *Education Provision for Persons with Disabilities Act B.E. 2551 (2008)*. Bangkok: Special Education Bureau. Office of the Basic Education Commission Ministry of Education.
- Office of the Basic Education Commission (2010). *National Education Act B.E. 2542. (1999). and as amended up to the National Education Act (No.3), B.E. 2553 (2010)*. Bangkok: Office of the Prime Minister.
- State Enterprise Policy Office. (2012). *Regulations of the Office of the Prime Minister on Leave of Absence for Government Officials B.E. 2555 (2012)*. Retrieved April 8, 2023, from https://www.sepo.go.th/tiny_mce/plugins/filemanager/thumbs//sepo_hr/hr43.pdf
- Special Education Bureau. (2 008). *Handbook of the Special Education Bureau*. Office of the Basic Education Commission. Retrieved March 29, 2023, from <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>
- Special Education Bureau. (2 008). *Education Provision for Persons with Disabilities*. Bangkok: Office of the Education Council.
- Special Education Bureau. (2016). *Assessment Report of the Professional Development Project for Employment for Children with Disabilities and Underprivileged Children*. Bangkok: National Office of Buddhism.
- Special Education Bureau. (2 01 8). *Guidelines for developing the quality of children with disabilities for parents who come to receive services in the special education center*. Retrieved January 21, 2023, from <https://shorturl.at/ewJW3>



ความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย

EMPLOYEE ENGAGEMENT OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN THAILANDรัชณี ก้อนทรัพย์¹, สุวรรณี แสงมหาชัย, รวิภา ธรรมโชติ และ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการRatchanee Konsub¹, Suwannee Sangmahachai, Ravipa Thummachote
and Chakrit Noranitpadungkarn

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

¹Email: ratchaneekonsub@gmail.com¹

Received 24 May 2023; Revised 9 July 2023; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล 4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล การวิจัยนี้เป็นการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ผลการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง คือ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 50.1 ซึ่งปัจจัยที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความทุ่มเทของพนักงานองค์การได้มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (0.573) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.404) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.100) ตามลำดับ 2. ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันจะทำให้ความทุ่มเทของพนักงานด้านความทุ่มเททางความคิด กับด้านความทุ่มเททางอารมณ์ มีความแตกต่างกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางจะมีความทุ่มเททางความคิด กับความทุ่มเททางอารมณ์มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่

คำสำคัญ: ความทุ่มเท; พนักงาน; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

Research Objectives This research aimed to study the following: The relationship between transformational leadership and employee engagement in Subdistrict Administrative

Organizations (SAOs). The relationship between quality of work life and employee engagement in SAOs. The relationship between organizational culture and employee engagement in SAOs. The differences in employee engagement based on the size of SAOs.

Methodology This quantitative research employed a survey technique. The sample included government employees from SAOs, selected through stratified random sampling.

Findings The hypothesis testing, using correlation analysis, revealed the following: A significant level of 0.01 (less than the predefined threshold of 0.05) led to the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypotheses: Transformational leadership, quality of work life, and organizational culture are significantly related to employee engagement in SAOs in Thailand. These factors collectively explained 50.1% of the variance in employee engagement. Among them: Organizational culture had the highest influence (0.573). Transformational leadership followed (0.404). Quality of work life had the least impact (0.100). The size of SAOs influenced employee engagement: Medium-sized SAOs exhibited higher levels of cognitive and emotional engagement compared to large-sized SAOs.

Keywords: Engagement; Employee; Sub-District Administrative Organization

บทนำ

ในปัจจุบันทั่วโลกให้ความสนใจอย่างมากในแนวคิด “ความทุ่มเทของพนักงาน” (Employee Engagement) ในแวดวงการบริหารจัดการองค์กรนั้น คำนี้ก็เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยนำไปใช้ในเรื่องความทุ่มเทกับองค์กรในรูปแบบที่มุ่งเป้าไปยังบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะ และก็ยังกลายเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรหลายแห่งเริ่มหันมาใส่ใจอย่างจริงจังมากขึ้น เพราะท้ายที่สุดแล้วกลยุทธ์นี้ก็สามารถสร้างให้พนักงานเกิดความภักดีกับองค์กร ให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ตลอดจนมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ความทุ่มเทของพนักงานจึงกลายเป็นประเด็นที่สำคัญมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การวิจัยจากข้อมูลการสำรวจในหลายประเทศพบว่า ความทุ่มเทของพนักงานโดยทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ ตัวอย่างเช่นความทุ่มเทของพนักงานในประเทศจีน มีรายงานว่าพนักงานร้อยละ 33 ขาดความทุ่มเทบางส่วนหรือทั้งหมด สำหรับประเทศอื่น ๆ อีกมากมายก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน (Cooke, F.L., et al., 2019) นอกจากนี้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันกลุ่มคนเจนเนอร์เรชั่นวาย (Generation Y) มีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม มีข้อวิพากษ์ว่าคนในชนรุ่น Y มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ในองค์กรน้อย การทำงานไม่ละเอียดรอบคอบเท่าที่ควรจะเป็นและประเด็นสำคัญคือ มีการเปลี่ยนงานค่อนข้างบ่อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมและประชากรในกลุ่มชนรุ่นต่าง ๆ กล่าวคือ คนในชนรุ่นที่ต่างกันมีการเรียนรู้หรือได้พบเหตุการณ์ผ่านวิถีการมองโลกและดำเนินชีวิตในยุคสมัยที่ต่างกัน ซึ่งได้หล่อหลอมเป็นความคิดและประสบการณ์ของคนในแต่ละชนรุ่น ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเท ทศคติและพฤติกรรมการทำงานในองค์กรในยุคของโลกไร้พรมแดน (Globalization) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ผลกระทบดังกล่าวอาจเนื่องมาจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในประเทศ เช่น ปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญใน

เรื่องความทุ่มเทของพนักงาน Treppawan, P. (2021) ได้กล่าวว่า ความทุ่มเทของพนักงานเป็นอีกชั้นหนึ่งของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร นอกเหนือจากความพึงพอใจต่อองค์กรแล้ว พนักงานที่มีความทุ่มเทจะมีทัศนคติที่ดี ปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร และพยายามทำงานเพื่อองค์กรอย่างสุดความสามารถ ความทุ่มเทของพนักงานเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรเต็มกำลัง ความต้องการที่จะคงสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับองค์กร (Siriwet, W., and Laothongmeesakun, S., 2021)

จากความสำคัญของความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทของพนักงาน ซึ่งนอกจากเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมแล้วนั้น การเสริมสร้างความผูกพันและความทุ่มเทของพนักงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่หลายองค์กรในปัจจุบันพยายามที่จะสร้างขึ้นมา พนักงานทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ และทำให้เป็นจุดแข็งขององค์กรที่สามารถนำไปพัฒนากลยุทธ์ให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย โดยผู้ทำการวิจัยหวังว่าผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ เพื่อเป็นพัฒนาการบริหารจัดการด้านองค์กรที่เหมาะสมทั้งในส่วนของการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร และพนักงานภายในองค์กร รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย เพื่อให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความทุ่มเทของพนักงาน

ความหมายของความทุ่มเทของพนักงาน “ความทุ่มเท” (engagement) เป็นแนวคิดที่กำลังได้รับความสนใจในการวิจัยและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายประการ เช่น ผลการปฏิบัติงาน (Inamizu & Makishima, 2018) บรรยากาศการทำงาน (Salanova et al. 2005) ทรัพยากรในงาน และทรัพยากรบุคคล (Xanthopoulou et al. 2009) ซึ่งงานวิจัยเกี่ยวกับความทุ่มเท (Harter et al., 2016)

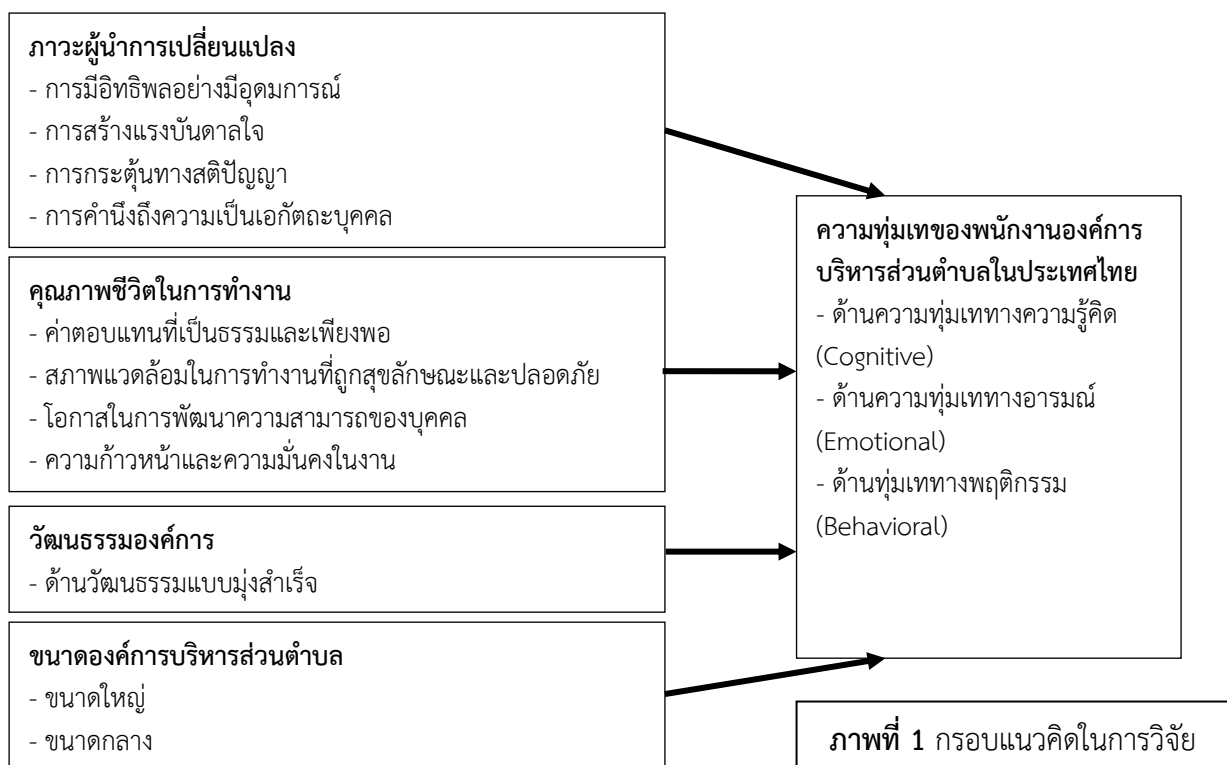
สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แนวคิด คือ แนวคิดความทุ่มเทให้กับงาน (Work Engagement) และแนวคิดความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement)

Shuck et al. (2017) ได้อธิบายว่า ความทุ่มเทให้กับงาน (Work Engagement) กับความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement) มีแนวคิดที่แยกออกจากกัน ตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยการวัดความทุ่มเทให้กับงาน (Work engagement) จะใช้แบบประเมิน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al. 2006) ซึ่งเป็นแบบประเมินความทุ่มเทให้กับงานที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด UWES แบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ความกระตือรือร้น (Vigor) ด้านที่ 2 การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) ด้านที่ 3 การซึมซับในงาน (Absorption)

ส่วนแบบประเมินการวัดความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement) ถูกพัฒนาขึ้นโดย Shuck et al. (2017) ได้กำหนดให้ความทุ่มเทของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ความทุ่มเททางความรู้คิด เป็นพลังทางจิตที่แสดงออกโดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์กร (2) ความทุ่มเททางอารมณ์ เป็นความเต็มใจของพนักงานทางด้านอารมณ์โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์กร (3) ความทุ่มเททางพฤติกรรม เป็นความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมลักษณะเชิงบวก โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก แบบประเมินที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1.) ความทุ่มเททางความรู้คิด 2.) ความทุ่มเททางอารมณ์ 3.) ความทุ่มเททางพฤติกรรม

จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ความทุ่มเทของพนักงาน (Employee Engagement) คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร เต็มกำลังความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานมีความทุ่มเทต่อองค์กรแล้วก็จะทำให้พนักงานนั้นทุ่มทั้งแรงกายแรงใจ และความรู้คิดในการทำงาน ทำให้การทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีของความทุ่มเทของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้คิด (Cognitive) ด้านอารมณ์ (Emotional) และด้านพฤติกรรม (Behavioral) ต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถอุทิศตน มุ่งมั่นต่องานที่ทำด้วยความตั้งใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาค้นคว้าในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย โดยมุ่งศึกษา 4 ปัจจัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีตัวแปรย่อยดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
3. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ
4. ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

สำหรับ “ความทุ่มเทของพนักงาน” ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากกรอบในการประเมินของ Shuck et al. (2017) เป็นความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การและการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความอยากร่วมงานกับองค์การ อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วม และหากพนักงานชื่นชอบกับเป้าหมายตลอดจนวิสัยทัศน์ในองค์การก็จะทำให้เกิดความจงรักภักดี และความทุ่มเทที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะจิตใจที่มีความกระตือรือร้นและรวมไปถึงการปฏิบัติงานได้ทันทีอย่างเต็มศักยภาพ

ความทุ่มเทของพนักงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ความทุ่มเททางความรู้คิด เป็นพลังทางจิตที่แสดงออกโดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์การ (2) ความทุ่มเททางอารมณ์ เป็นความเต็มใจของพนักงานทางด้านอารมณ์โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกแก่องค์การ (3) ความทุ่มเททางพฤติกรรม เป็นความตั้งใจที่จะมีพฤติกรรมเชิงบวกโดยมีเป้าหมายให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวก

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่รวมข้าราชการครู) ตลอดจนพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 285 คน เก็บข้อมูลได้จำนวน 400 คน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม 2565 – มีนาคม 2566

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 1

ปัจจัย	ความทุ่มเทของพนักงาน		
	n	R	Sig.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	400	.682	0.01*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 2

ปัจจัย	ความทุ่มเทของพนักงาน		
	n	R	Sig.
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	400	.546	0.01*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 3

ปัจจัย	ความทุ่มเทของพนักงาน		
	n	R	Sig.
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	400	.674	0.01*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) ด้วยเทคนิค Stepwise เพื่อทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_0 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จไม่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

H_1 : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ปัจจัย	Beta	R	R Square	F	Model Sig.
(ค่าคงที่)	(4.616)	0.763	0.582	183.716	0.01*
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	0.526				
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.447				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.323				

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 58.2 ซึ่งปัจจัยที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความทุ่มเทของพนักงานองค์การได้มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสำเร็จ (0.526) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (0.447) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (0.323) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่าขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานแตกต่างกัน

โดยผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test ซึ่งสามารถแสดงได้ ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สมมติฐานที่ 4

ความทุ่มเทของพนักงาน	ขนาดองค์การ		t	Sig.
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง		
ความทุ่มเททางความรู้คิด	4.61	4.71	-2.171	0.031*
ความทุ่มเททางอารมณ์	4.59	4.71	-3.062	0.017*
ความทุ่มเททางพฤติกรรม	4.57	4.63	1.445	0.116

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางข้างต้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ความทุ่มเททางอารมณ์ และความทุ่มเททางความรู้คิด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.017 และ 0.031 ตามลำดับ

ส่วนความทุ่มเททางพฤติกรรม ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

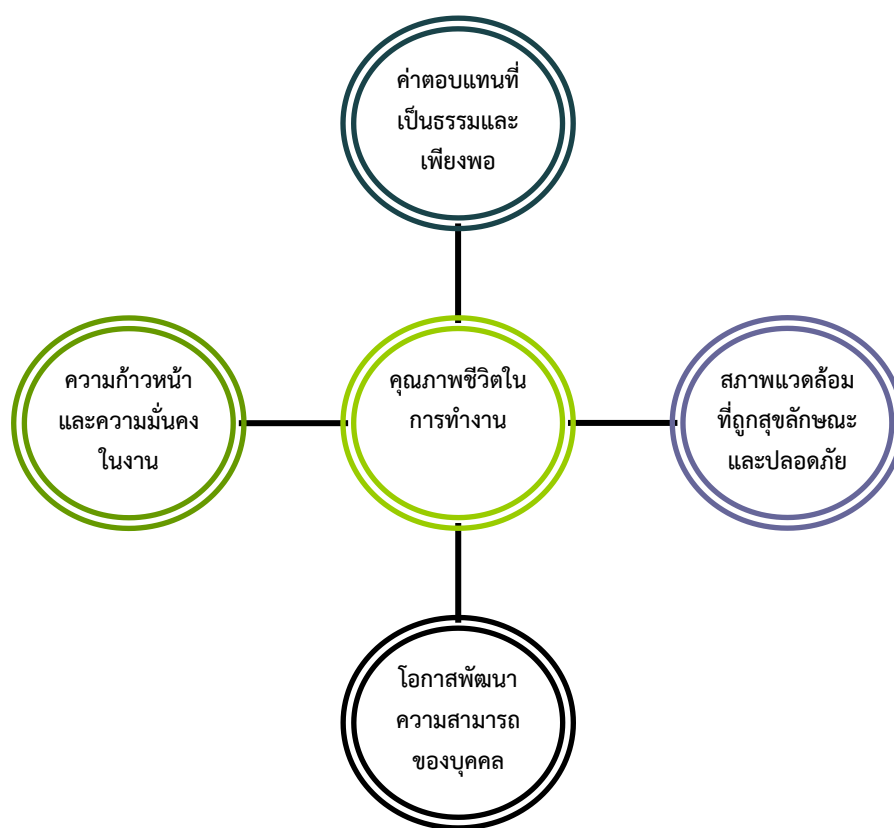
ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานในองค์การเกิดความมั่นใจในการทำงาน เกิดความรักในงานที่ทำความรักองค์การ และเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นองค์การใดที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่โดดเด่นที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจ จึงจำเป็นต้องศึกษาว่า บุคคลนั้นมีความต้องการปัจจัยอย่างไร เพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัย ต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานภายในองค์การ นั้น ๆ (Thiraphakorn, B., 2010) แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่องานขององค์การ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดี สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรและแก่ตัวพนักงาน ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสนใจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความมั่นใจในการทำงานสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี การปฏิบัติงานจะไม่ล่าช้า แต่มีความกระตือรือร้นสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจะช่วยทำให้องค์การมีการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน โดยมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะเน้นให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีบูรณาการทางสังคม ช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และเป็นที่ยอมรับทางสังคมมากขึ้น มีสิทธิความเป็นส่วนตัว ความเป็นอิสระ และความนับถือความสมดุลของชีวิต และสภาพจิตใจ ตลอดจนความสอดคล้องทางสังคม (Huse & Cummings, 1980) Monnot & Beehr (2014) ให้คำนิยามของ “สุขภาวะ” ว่าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ ความพึงพอใจ และการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม ความรู้สึกส่วนตัว อารมณ์และความรู้สึก (Wright, 2010) รวมถึงความต้องการทางสังคม วัฒนธรรม และจิตใจของผู้คน ครอบครัว สถาบัน และชุมชน (Meyer & Partyonova, 2015) ซึ่งนักวิจัยกำหนดแนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในแง่ของคำศัพท์อื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ (pleasantness) คุณภาพชีวิต (life quality) และความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) สอดคล้องกับ (Gilbert & Abdullah, 2004) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นระดับของการรับรู้ทางความคิดเกี่ยวกับสุขภาวะส่วนตัว (Lee, 2012) กล่าวว่า สุขภาวะเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผลลัพธ์การปฏิบัติงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่ง Knudsen et al., (2011) อธิบายเพิ่มเติมว่า คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงาน ทำให้เกิดสุขภาวะแก่พนักงาน และการมีส่วนร่วมในความร่วมมือระดับสูงขึ้น คือ สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพระดับสูง ทำให้การมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การมีระดับสูงขึ้น สอดคล้อง การศึกษาของ Harley et al., (2010) ที่ได้การสำรวจเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม การดูแลผู้สูงอายุของประเทศออสเตรเลีย แสดงให้เห็นว่า แนวทางปฏิบัติของระบบการทำงานประสิทธิภาพสูง (HPWS) สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้กับพนักงานโดยตอบสนองผลประโยชน์ โดยเฉพาะผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นระเบียบ นอกจากนี้ บุญแสง ธีระภากร (Thiraphakorn, B., 2010) ได้กล่าวว่า พนักงานในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ เพราะว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์การ อันจะเป็นผลให้องค์การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะบอกถึงความรู้สึกความพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจในเรื่องของเนื้องาน บางคนสนใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พอใจ สอดคล้องกับ นทีริย์ เกรียงชัยพรและคณะ (Kriangchaiporn, N., et al. 2019) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความรักต่อองค์กรของพนักงาน ความรักองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่า

หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ต้องเสริมสร้างให้พนักงานมีความรักต่อองค์กรด้วย ในการศึกษาความสำคัญของคุณภาพชีวิตต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ (Rathi, 2010) พบว่า คุณภาพชีวิตจากความต้องการของพนักงานประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ (1) ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย (2) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการความเคารพนับถือ (5) ความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (6) ความต้องการความรู้ และ (7) ความต้องการทางสุนทรียภาพ ผลการศึกษาตัวกล่าวคล้ายคลึงกับ Sirgy et. al., (2001) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า นอกจากคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตยังส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตอื่น ๆ เช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตยามว่าง ชีวิตทางสังคม ชีวิตการเงิน และอื่น ๆ เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีผลต่อการตอบสนองพฤติกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การระบุตัวตนต่อองค์กร การมีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 สมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ การขยายองค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทของพนักงานและผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถ นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาให้พนักงานเกิดความทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยต่อไป

References

- Kriangchaiporn, N., et al. (2019). "The Relationship Between Quality of Work Life, Organizational Commitment, and Work Behavior of Employees of the Provincial Waterworks Authority." *Ratchaphruek Journal*, 13(30).
- Theerapakorn, B., (2010). *Improving the Quality of Work Life*. Bangkok Block Partnership Limited.
- Siriwetch, W., and Laothongmeesakul., S., (2020). "The Influence of Resilience, Work Engagement, and Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior of Employees in a Packaging Industry Company."
- Cooke, F.L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (8), 1239–1260.
- Gilbert & Abdullah, (2004). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27 (3), 321-338.
- Harley, J.L. and Smith. (2010). The Myth of Empowerment: Work Organization, Hierarchy and Employee Autonomy in Australian Workplaces', *Work, Employment and Society*. 13(1) : 41-66.
- Harter, Schmidt, & Hayes, (2016). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Huse & Cummings, (1980). *Organizational Development and Change : Three Strategies of Organizational Change: Organizational Development, Organizational Theory and Organizational Design*. St. Paul, MN: West.
- Inamizu & Makishima, (2018). Job performance explains work engagement: Curvilinear relations between the two. *Annals of Business Administrative Science*. 17(4) DOI: 10.7880/abas.0180712a.
- Knudsen et. al., (2011). Strategic Choice and New Forms of Employment Relations in the Public Service Sector : Developing an Analytical Framework. *The International Journal of Human Resource Management* 7(1) : 206-229. DOI:10. 1080/ 09585199600000125.
- Lee. (2012). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29(344-353).
- Meyer and Herscovitch. (2001). Commitment in the Workplace : Toward A General Model. *Human Resource Management Review*. 11(3) : 299-326.

- Monnot & Beehr, (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>.
- Rathi. (2010). Relationship of Quality of Work Life with Employees' Psychological Well-Being Abstracts in 8th Annual Conference of the International Society for Quality of Life Research; November 7-10, 2001. Amsterdam, Netherlands. *Qual Life Res* 2001; 10: 199.
- Salanova, Agut, & Peiró. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate., *Journal of Applied Psychology*. 90(6):1217-27, DOI:10.1037/0021-9010.90.6.1217.
- Schaufeli et. al., (2006). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Shuck et. al., (2017). The Health-Related Upside of Employee Engagement: Exploratory Evidence and Implications for Theory and Practice. <https://doi.org/10.1002/piq.21246>.
- Sirgy et. al., (2001). Feeling vigorous at work? The cost of vigor and the study of positive affect in Organization. In D. Ganster & P.L. Perrewe (Eds.), *Research in organization stress and*
- Treppawan, P. (2021). Strategic human resource management. Bangkok: Se-Education Public Company Limited.
- Wright. (2010). Integrating a personal and social responsibility program into a wellness course for urban high school students: Assessing implementation and educational outcomes. *Sport, Education and Society*, 15, 277–298. doi:10.1080/13573322.2010.493309.
- Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>



แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model)

GUIDELINES FOR SUSTAINABLE COMMUNITY-BASED TOURISM DEVELOPMENT UNDER THE
CONCEPT OF A HOLISTIC ECONOMY (BCG ECONOMY MODEL)

วรดาภา พันธุ์เพ็ง

Woradapa Phanpeng

วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

College of Interdisciplinary Studies, Thammasat University, Lampang Center

Email: voradapa@tu.ac.th

Received 19 June 2023; Revised 31 October 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนทั้งชายและหญิงที่มีประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว ต่คนจำนวน 400 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว ผู้ประกอบการสถานที่พักต่าง ๆ ธุรกิจร้านอาหารและภัตตาคาร และผู้ประกอบการธุรกิจร้านขายของที่ระลึก จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96) การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้แก่ การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรสามารถร่วมกันอธิบายผลการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ภาพรวม ได้ร้อยละ 92.30 (Adjust $R^2 = 0.923$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) พบว่า ชุมชนต้องนำองค์ประกอบจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบด้วย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ด้านองค์กรชุมชน ด้านการจัดการ และด้านการเรียนรู้ มาบูรณาการในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวโดยชุมชน; แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม

Abstract

This research has the following objectives: 1. To study factors of holistic economic development (BCG Economy Model) that influence sustainable community-based tourism development. 2. To propose guidelines for sustainable community-based tourism development

under the concept of a holistic economy (BCG Economy Model). The sample group was People, both men and women with experience in tourism, numbering 400 people. The key informants consisted of travel business operator accommodation operators, food and restaurant businesses and souvenir shop business operators, amounting to 10 people. The tool used for collecting was a questionnaire and a semi-structured interview. Analysis of general data using frequency, percentage, mean, standard deviation statistics, multiple regression analysis and analyze the content.

The research findings were as follows: 1) factors of community-based tourism management. The overall picture was at a high level (mean = 3.96). Sustainable tourism management. The overall level was at a high level (mean = 3.82). Value-based economy and a society with renewable resource utilization can jointly explain the results of the overall sustainable community-based tourism development at 92.30 percent (Adjust $R^2 = 0.923$) with a statistical significance of 0.05. 2) Guidelines for sustainable community-based tourism development under the concept of holistic economy (BCG Economy Model) found that the community must bring the elements of community-based tourism management which consisted of 1) natural resources and culture 2) community organization 3) management 4) learning to be integrated in the management of community-based tourism.

Key Word: community-based tourism; holistic economic concept

บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ โดยพบว่าภาวะเศรษฐกิจมีสัญญาณในเชิงบวกจากปัจจัยหนุนคือ ภาคการท่องเที่ยว ในแง่ของระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมภาคบริการที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะนอกจากจะสร้างรายได้ โดยมีมูลค่าเป็นอันดับหนึ่งของการค้าบริการรวมของประเทศแล้ว ยังเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดธุรกิจต่อเนื่อง อาทิ โรงแรมและที่พัก ภัตตาคารร้านอาหาร ร้านจำหน่ายของที่ระลึกและสินค้าพื้นเมือง ซึ่งก่อให้เกิดการลงทุน การจ้างงาน และการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น รวมทั้งสามารถสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศในรูปแบบเงินตราต่างประเทศปีละหลายแสนล้านบาท สำหรับประเทศไทยรายได้จากการท่องเที่ยวมีสัดส่วนถึง 10% ของ GDP และสร้างรายได้มากกว่า 1 แสนล้านเหรียญสหรัฐฯ ในแต่ละปี ถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประเทศไทยมีฐานะการเงินที่แข็งแกร่ง ช่วยให้มีการเกินดุลบัญชีเดินสะพัดอย่างสม่ำเสมอ (The Standard, 2562) นอกจากนี้ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวได้ถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มของ 10 อุตสาหกรรมเป้าหมายใหม่ของประเทศไทย หรือที่เรียกว่า 10 S-Curve โดยรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวให้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตามในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการและการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงขีดความสามารถของระบบนิเวศ และศักยภาพของพื้นที่

รวมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมครอบคลุมทุกมิติ และครบวงจรทั้งการผลิตและธุรกิจต่อเนื่อง (ประไพกรายแก้ว, 2564)

การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นทางเลือกใหม่ของรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ที่สร้างประสบการณ์การท่องเที่ยวแบบใหม่ให้แก่ผู้เยี่ยมชมเยือน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนท้องถิ่น และเป็นประโยชน์ต่อการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมหรือธรรมชาติที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว การอนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน (Richards and Wilson, 2006) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในชุมชน การอนุรักษ์ และการจัดการ ที่เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนท้องถิ่นกับธรรมชาติลักษณะเป็นการเกื้อหนุนกันระหว่างการอนุรักษ์ทรัพยากรสำหรับการท่องเที่ยวกับการพัฒนาของชุมชนท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง ที่จะทำให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนประสบความสำเร็จได้ โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนร่วมมือกันอนุรักษ์ทรัพยากรของชุมชนผ่านการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ชุมชนได้นำศักยภาพของทรัพยากรทั้งคน ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้นมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งฐานทรัพยากรหรือต้นทุนของชุมชนดังกล่าวนี้ ได้แก่ ทุนทางธรรมชาติ (Natural Resources Capital) ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture Capital) ทุนทางภูมิปัญญา (Wisdom Capital) ทุนทางเศรษฐกิจ (Economic Capital) และเห็นว่าการท่องเที่ยวโดยชุมชนนั้นควรนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน (Fennell, 1999)

นอกจากนี้ ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยเพียงร้อยละ 3 ต่อปี ด้วยอัตราการเติบโตดังกล่าวไม่เพียงพอในการนำพาประเทศไทยให้ก้าวข้าม “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” และลดความเหลื่อมล้ำ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยฐานความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นเจ้าของสินค้าและบริการมูลค่าสูง ที่ยกระดับมูลค่าในห่วงโซ่การผลิตสินค้าและบริการ นำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลสมัยใหม่来帮助หลายข้อจำกัด ให้เกิดการก้าวกระโดดของการพัฒนาต่อยอด และสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน กระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งแบบทั่วถึง (Inclusive Growth) ด้วยการใช้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่า “BCG Model” ซึ่งเป็นการพัฒนา 3 เศรษฐกิจ คือ เศรษฐกิจชีวภาพ (Bioeconomy) เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ BCG Model มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสอดคล้องกับหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562)

จากการศึกษาที่ผ่านมาจากงานวิจัยหลายฉบับ พบว่า ปัญหาด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยไม่ได้อยู่ที่เรื่องแหล่งท่องเที่ยว หากแต่อยู่ที่การจัดการห่วงโซ่อุปทานของการท่องเที่ยว (Tourism Supply Chain) ซึ่งก็คือการจัดการขั้นตอนต่าง ๆ ในการบริการที่ต้องต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเวลา ต้นทุน และเกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งผลการศึกษาชี้ชัดว่าการจัดการการท่องเที่ยวจำเป็นต้องกระทำเป็นองค์รวม มีการบูรณาการกลุ่มวิสาหกิจ (Cluster) สำหรับการท่องเที่ยวเริ่มต้นจากเรื่องการเดินทางนักท่องเที่ยว รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ตลอดห่วงโซ่อุปทานที่เกื้อกูลต่อการขนส่งนักท่องเที่ยวเข้ามาไว้ด้วยอย่างบูรณาการ โดยการจัดการที่ดีจะสามารถให้บริการนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ท่องเที่ยวในภูมิภาคต่าง ๆ ของไทย ได้จำนวนหลายเส้นทาง อีกทั้งเพื่อเป็นการรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติให้เกิดความประทับใจในการบริหารจัดการที่ดีแล้วกลับมาท่องเที่ยวอีก สร้างรายได้ให้เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยว เพิ่มสัดส่วนรายได้จากการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) สูงขึ้นในระดับประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยว

โดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) โดยอาศัยฐานความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งเสริมและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นเจ้าของสินค้าและบริการมูลค่าสูงที่ยกระดับมูลค่าในห่วงโซ่การผลิตสินค้าและบริการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภายในชุมชนที่จัดการโดยชุมชน ด้วยการใช้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ที่เรียกว่า “BCG Model” ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model)

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างประชาชนทั้งชายและหญิงที่มีประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก จำนวน 400 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่สหกรรมการท่องเที่ยว ได้แก่ ผู้ประกอบการธุรกิจนำเที่ยว ผู้ประกอบการสถานที่พักต่าง ๆ ธุรกิจร้านอาหารและภัตตาคาร และผู้ประกอบการธุรกิจร้านขายของที่ระลึก จำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติความถี่และร้อยละวิเคราะห์ระดับข้อมูลเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (BCG Economy Model) และการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนภายใต้การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) โดยการหาค่าเฉลี่ยมาวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ส่วนใหญ่มีอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

1.2 ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model)

ตารางที่ 1 ปัจจัยการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ภาพรวม

ปัจจัยการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม	3.85	0.54	มาก
2. เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า	3.89	0.56	มาก
3. สังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร	4.14	0.47	มาก

ภาพรวม	3.96	0.52	มาก
--------	------	------	-----

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย = 4.14) รองลงมาได้แก่ เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และการเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม (ค่าเฉลี่ย = 3.85) ตามลำดับ

1.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 2 การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภาพรวม

การจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. การบริหารจัดการด้านความยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพ	3.81	0.50	มาก
2. ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบ ทางสังคม-เศรษฐกิจแก่ชุมชนท้องถิ่น	3.86	0.55	มาก
3. ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบทางวัฒนธรรมแก่ชุมชนและนักท่องเที่ยว	3.88	0.55	มาก
4. ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบด้านลบทางสิ่งแวดล้อม	3.74	0.55	มาก
ภาพรวม	3.82	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบทางวัฒนธรรมแก่ชุมชนและนักท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาได้แก่ ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบ ทางสังคม-เศรษฐกิจแก่ชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.86$) การบริหารจัดการด้านความยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.81$) และด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบด้านลบทางสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

1.4 ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

ตาราง 3 ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ภาพรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.287	.063		4.530	.000*
การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม	.511	.017	.622	30.667	.000*
เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า	.331	.016	.393	20.215	.000*
สังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร	.068	.013	.079	5.348	.000*
R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
0.961	0.924	0.923	0.05523	1602.357	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้แก่ การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรสามารถร่วมกันอธิบายผลการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ภาพรวม ได้ร้อยละ 92.30 (Adjust R² = 0.923) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.641	.218		2.935	.004*
การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม	.375	.057	.377	6.523	.000*
เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า	.127	.056	.125	2.254	.025*
สังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร	.296	.044	.285	6.796	.000*
R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้แก่ การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรสามารถร่วมกันอธิบายผลการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ 37.60 (Adjust R² = 0.376) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบ ทางสังคม-เศรษฐกิจแก่ชุมชนท้องถิ่น

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.344	.158		8.499	.000*
การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม	.769	.042	.791	18.506	.000*
เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า	.081	.041	.081	1.986	.048*
สังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร	.184	.032	.181	5.833	.000*
R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
0.813	0.662	0.659	0.13782	258.256	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้แก่ การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรสามารถร่วมกันอธิบายผลการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบ ทางสังคม-เศรษฐกิจแก่ชุมชนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 65.90 (Adjust R² = 0.659) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 6 ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบทางวัฒนธรรมแก่ชุมชนและนักท่องเที่ยว

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value

	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-1.134	.188		-6.018	.000*
การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม	.111	.050	.085	2.243	.025*
เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า	1.052	.049	.781	21.607	.000*
สังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร	.119	.038	.087	3.167	.002*
R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
0.858	0.737	0.735	0.16424	369.658	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้แก่ การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรสามารถร่วมกันอธิบายผลการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบเชิงลบทางวัฒนธรรมแก่ชุมชนและนักท่องเที่ยว ได้ร้อยละ 65.90 (Adjust R² = 0.659) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 7 ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบด้านลบทางสิ่งแวดล้อม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.297	.197		1.504	.133
การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม	.788	.052	.716	15.196	.000
เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า	.063	.051	.056	1.246	.214
สังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร	.039	.039	.034	.992	.322
R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
0.767	0.589	0.586	0.17199	188.901	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้แก่ การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรสามารถร่วมกันอธิบายผลการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านการเพิ่มผลประโยชน์และลดผลกระทบด้านลบทางสิ่งแวดล้อมได้ร้อยละ 58.60 (Adjust R² = 0.586) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model)

ประเด็นที่ 1 การท่องเที่ยวโดยชุมชนควรมีลักษณะอย่างไร สามารถสรุปจากการสัมภาษณ์ได้ดังต่อไปนี้

ปัจจุบันมีชุมชนเล็ก ๆ จำนวนมาก ที่เปิดตัวเองเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ด้วยเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชนนี้กำลังเป็นจุดเปลี่ยนของโลกแห่งการท่องเที่ยว เป็นทางเลือกใหม่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว โดยการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชน เพื่อชุมชนและชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของ มีสิทธิในการ

จัดการดูแล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้มาเยือน การท่องเที่ยวที่ชุมชนเป็นผู้กำหนดกระบวนการทิศทาง และรูปแบบการท่องเที่ยวของตนเอง ชาวบ้านทุกคนเป็นเจ้าของทรัพยากรท่องเที่ยวที่อยู่นั้น ๆ และมีส่วนได้ส่วนเสียที่เกิดจากการท่องเที่ยว ซึ่งการท่องเที่ยวที่จัดโดยชุมชนนั้นมีจุดหมายที่หลากหลาย ทั้งธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต การอนุรักษ์ รวมทั้งมีการพัฒนารูปแบบเพื่อสร้างความยั่งยืนสู่คนรุ่นลูกหลานและเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวเพิ่มเติมว่า การท่องเที่ยวชุมชน อาจจะอาศัยองค์ประกอบของชุมชนที่มีอยู่แล้วหรือศักยภาพเป็นพื้นฐาน แล้วอาจจะเป็นผู้ประกอบการหรือรัฐเข้ามาให้เที่ยวในชุมชน

ประเด็นที่ 2 สถานการณ์อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในปัจจุบันเป็นอย่างไร

ปัจจุบันการจัดการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้ชุมชนเป็นผู้รับประโยชน์สูงสุดที่เกิดจากการท่องเที่ยว โดยการท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือพัฒนาชุมชน และสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชาวบ้านในท้องถิ่นกับผู้มาเยือน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ และร่วมมือกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรในท้องถิ่น รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 2) ด้านสังคม และวัฒนธรรม เป็นการจัดการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มาเยือนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต รวมถึงรูปแบบความเป็นอยู่ เพื่อการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตในแหล่งที่นักท่องเที่ยวเข้ามาเยือน และ 3) ด้านเศรษฐกิจชุมชน มีการกระจายรายได้สู่ชุมชนเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม สร้างงานสร้างรายได้กับประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว แม้ว่าการขยายตัวอย่างรวดเร็วของภาคการท่องเที่ยวจะช่วยสร้างผลดีต่อรายได้และสร้างงานที่หลากหลายให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมในทุกระดับได้ แต่หากพื้นที่ใดไม่มีการจัดการท่องเที่ยวที่ดี การส่งเสริมการท่องเที่ยวก็สร้างผลกระทบต่อวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น การรุกรานความเป็นส่วนตัวและการถูกเบียดบังพื้นที่สาธารณะและบริการสาธารณะของชุมชน การสูญเสียเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมของท้องถิ่น การสูญหายของกิจการท้องถิ่นและการเติบโตของธุรกิจใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ฯลฯ นอกจากนี้ ผลกระทบที่เห็นได้ชัดเจนอีกประการหนึ่งคือ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากทรัพยากรส่วนหนึ่งถูกระดมเข้าไปใช้ให้บริการสำหรับการท่องเที่ยว เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า เชื้อเพลิง อาหาร ที่พัก ถนน บริการสาธารณะของคนในพื้นที่ ฯลฯ ทำให้คนในท้องถิ่นต้องรับภาระค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น เผชิญปัญหาหลากหลายต่าง ๆ เช่น ขยะ น้ำเสีย ฝุ่นควัน ที่เพิ่มมากขึ้นจากธุรกิจท่องเที่ยวและเกินขีดความสามารถในการจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงปัญหาทรัพยากรธรรมชาติในแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรมจากการท่องเที่ยวแบบกระจุกตัวและเกินขนาด

ประเด็นที่ 3 แนวทางในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนควรมีแนวทางอย่างไร

การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการการท่องเที่ยว เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน โดยกิจกรรมการท่องเที่ยวมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ และความผูกพันระหว่างเจ้าบ้านกับผู้มาเยือน ผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมท่องเที่ยวซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงรากเหง้าของชุมชนเน้นความยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างทรัพยากรการท่องเที่ยว สังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของสมาชิกในชุมชน รวมถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกในชุมชน และก่อให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ที่มีคุณค่ากับผู้มาเยือน การจัดการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ

และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้ชุมชนเป็นผู้รับประโยชน์สูงสุดที่เกิดจากการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ และร่วมมือกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรในท้องถิ่น รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 2) ด้านสังคม และวัฒนธรรม เป็นการจัดการท่องเที่ยวที่ส่งเสริม และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มาเยือนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต รวมถึงรูปแบบความเป็นอยู่ เพื่อการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตในแหล่งที่นักท่องเที่ยวเข้ามาเยือน และ 3) ด้านเศรษฐกิจชุมชน มีการกระจายรายได้สู่ชุมชนเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม สร้างงานสร้างรายได้กับประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว อย่างไรก็ตาม การเตรียมความพร้อมของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของการจัดการท่องเที่ยวเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพของชุมชน วางแผนดำเนินการ ดำเนินการ และประเมินผลกิจกรรมโครงการฯ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน และนักท่องเที่ยวได้รับคุณค่าจากการท่องเที่ยว เรียนรู้ประสบการณ์จากการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ 4 ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน

การเริ่มต้นของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องเริ่มที่ทำความเข้าใจกับสมาชิกในชุมชนให้เห็นประโยชน์ของการจัดการท่องเที่ยว และผลกระทบไปพร้อมกัน เมื่อสมาชิกในชุมชนมีความเห็นร่วมกันที่จะทำการท่องเที่ยวต้องมีการระดมความเห็น และขอความร่วมมือทุกภาคส่วนในชุมชน หรือสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวร่วมกัน ร่วมกันสร้างเครือข่าย ร่วมกันศึกษาศักยภาพของชุมชน และความเป็นไปได้ของการจัดการท่องเที่ยว วิเคราะห์และกำหนดนโยบายของการท่องเที่ยวในชุมชน รวมถึงกำหนดกฎ กติการ่วมกันในชุมชนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการท่องเที่ยว รูปแบบการบริหารจัดการบนพื้นฐานการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวที่สร้างการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้กับนักท่องเที่ยว การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนจำสำเร็จหรือไม่ ต้องอาศัยองค์ประกอบการท่องเที่ยวชุมชนมี 4 ด้าน ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม องค์กรชุมชน การจัดการ และการเรียนรู้

จากข้างต้นสามารถพัฒนาแนวทางการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยชุมชนต้องนำองค์ประกอบจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม 2) ด้านองค์กรชุมชน 3) ด้านการจัดการ 4) ด้านการเรียนรู้ มาบูรณาการในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน

องค์ประกอบที่ 1 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- ชุมชนต้องประกอบด้วยฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว

- วิธีการผลิตที่พึ่งพาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- มีฐานทางวัฒนธรรมที่ใช้เป็นเครื่องยึดโยงให้สามารถสร้างองค์กรชุมชนได้ง่าย
- มีคุณภาพ และมีวัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น

องค์ประกอบที่ 2 ด้านองค์กรชุมชน มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- ชุมชนต้องมีการสร้างปราชญ์หรือผู้มีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ หลากหลาย

- เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการจัดการแหล่งท่องเที่ยว

- สร้างความเข้าใจกันภายในชุมชน
- มีความเข้มแข็ง รู้สึกเป็นเจ้าของและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดการ มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- ชุมชนต้องมีระบบจัดการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างชาวบ้านกับผู้มาเยือน
- สร้างจิตสำนึกเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมทั้งในส่วนของชาวบ้านและผู้มาเยือน

- มีกฎ-กติกาในการจัดการสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว
- มีการกระจายผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มีกองทุนที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

- มีองค์กรหรือกลไกในการทำงานเพื่อจัดการการท่องเที่ยว และสามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนโดยรวมได้

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ มีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- ชุมชนต้องมีระบบจัดการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างชาวบ้านกับผู้มาเยือน
- ตระหนักในเรื่องของการสร้างจิตสำนึกเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ทั้งในส่วนของชาวบ้านและผู้มาเยือน
- มีลักษณะของกิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างการรับรู้ และความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- มีการสร้างสัมพันธ์กันภายในชุมชนและการสัมพันธ์กับภายนอกควรที่จะเชื่อมโยงให้เห็นถึงการท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นมวบรวม

อภิปรายผล

1. ปัจจัยการพัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) ได้แก่ การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม เศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากรสามารถร่วมกันอธิบายผลการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน โดย BCG Model เป็นกลไกขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้น “การเติบโตเชิงคุณภาพ” สร้างความสมดุลของเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value-based Economy) การเติบโตที่เน้นการมีส่วนร่วม (Inclusive Growth) และสังคมที่มีการหมุนเวียนการใช้ทรัพยากร (Circular Society) สอดคล้องกับงานวิจัย กาญจนภาพร ไตรภพ และพิเศษ ชัยดิเรก (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม มีผลต่อการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยบุญยวีร์ วิเศษสุนทรสกุล, ชวลีย์ ณ ถลาง, ชมพูนุช จิตติถาวร และ สหพันธ์ ตั้งเบญจสิริกุล (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยพบว่า ชุมชนมีกิจกรรมเฉพาะของแต่ละชุมชนซึ่งถือเป็นข้อดีของชุมชนอย่างไรก็ตามศักยภาพที่ชุมชนควรพัฒนามีด้วยกันหลายองค์ประกอบ เช่น ศักยภาพด้านการจัดการ ซึ่งเป็นศักยภาพที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน กล่าวคือชุมชนควรกำหนดกฎกติกาและจัดการร่วมกัน ด้านวิธีการกระจายรายได้ในชุมชนรวมถึงการพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสารในการประชาสัมพันธ์และ ศักยภาพด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ชุมชนควรพัฒนาปรับปรุงถนน ป้ายบอกทาง รวมถึงการบริการด้านร้านอาหาร ร้านสะดวกซื้อ และจุดบริการนักท่องเที่ยวในชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว นอกจากองค์ประกอบทางศักยภาพที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนแล้ว ชุมชนควรส่งเสริมศักยภาพด้านกิจกรรม โดยชุมชนควรพัฒนาชุมชนให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ตลอดปี ด้านองค์กรชุมชน ชุมชนควรกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกช่วงวัย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการรองรับนักท่องเที่ยวที่มากขึ้น

2.แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจแบบองค์รวม (BCG Economy Model) พบว่า ชุมชนต้องนำองค์ประกอบจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม 2) ด้านองค์กรชุมชน 3) ด้านการจัดการ 4) ด้านการเรียนรู้ มาบูรณาการในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน องค์ประกอบที่ 1 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ชุมชนต้องประกอบด้วยฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว วิธีการผลิตที่พึ่งพาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน มีฐานทางวัฒนธรรมที่ใช้เป็นเครื่องยึดโยงให้สามารถสร้างองค์กรชุมชนได้ง่ายมีคุณภาพ และมีวัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น องค์ประกอบที่ 2 ด้านองค์กรชุมชน ชุมชนต้องมีการสร้างปราชญ์หรือผู้มีความรู้และทักษะในเรื่องต่าง ๆ หลากหลาย เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการจัดการแหล่งท่องเที่ยว สร้างความเข้าใจกันภายในชุมชน มีความเข้มแข็ง รู้สึกรับเป็นเจ้าของและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา องค์ประกอบที่ 3 ด้านการจัดการ ชุมชนต้องมีระบบจัดการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างชาวบ้านกับผู้มาเยือน สร้างจิตสำนึกเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมทั้งในส่วนของชาวบ้านและผู้มาเยือน มีกฎ-กติกาในการจัดการสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว มีการกระจายผลประโยชน์ที่เป็นธรรม มีกองทุนที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน มีองค์กรหรือกลไกในการทำงานเพื่อจัดการการท่องเที่ยว และสามารถเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนโดยรวมได้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ ชุมชนต้องมีระบบจัดการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างชาวบ้านกับผู้มาเยือน ตระหนักในเรื่องของการสร้างจิตสำนึกเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมทั้งในส่วนของชาวบ้านและผู้มาเยือน มีลักษณะของกิจกรรมการท่องเที่ยวสามารถสร้างการรับรู้ และความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่าง มีการสร้างสัมพันธ์กันภายในชุมชนและการสัมพันธ์กับภายนอกควรที่จะเชื่อมโยงให้เห็นถึงการท่องเที่ยวกับการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นมวลรวม สอดคล้องกับงานวิจัยอันยนิชา เกียรติทับทิว เลิศนรเศรษฐ์ (2563) แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ตลาดน้ำทุ่งบัวแดง ณ บางเลน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาระยะแรกพบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่อยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านแหล่งท่องเที่ยว และด้านการจัดการการท่องเที่ยว ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่สำคัญสำหรับการวางแผนการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนคือ ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการและคนในพื้นที่เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้มีความยั่งยืน ควรสร้างภาคีเครือข่ายการท่องเที่ยวระหว่างภาครัฐ เจ้าของสถานที่ท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และคนในพื้นที่ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการจำนวนนักท่องเที่ยวที่รองรับได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธี เสรีรัฐศรี, ภูเกริก บัวสอน (2560) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนคลองโคน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ผลจากการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการท่องเที่ยวที่พบ ได้แก่ ขีดความสามารถในการรองรับของพื้นที่และมีกิจกรรมทางการท่องเที่ยวที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ได้แก่ กิจกรรมปลูกป่าชายเลน กิจกรรมนั่งเรือชมวิถีชีวิตริมน้ำกิจกรรมพายเรือคายัค และ กิจกรรมอื่น ๆ เช่น กิจกรรมล่องเรือให้อาหารสัตว์ท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก จันทร์เกตุ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา : ชุมชนเกาะยอ จังหวัดสงขลา ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวของชุมชนเกาะยอเพื่อให้เกิดความยั่งยืน คือ ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการ มีแผนงานด้านท่องเที่ยว มีระบบบริหารจัดการท่องเที่ยวของชุมชนอย่างยั่งยืนที่มีความสมดุลของการพัฒนาในมิติทางด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้เงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชน ในทุก ๆ กระบวนการ

ข้อเสนอแนะ

1. การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมบริหารจัดการการท่องเที่ยว เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน ดังนั้นควรมีการจัดการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อให้ชุมชนเป็นผู้รับประโยชน์สูงสุดที่เกิดจากการท่องเที่ยว
2. การจัดการท่องเที่ยวที่ส่งเสริม และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มาเยือนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต รวมถึงรูปแบบความเป็นอยู่ เพื่อการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตในแหล่งที่นักท่องเที่ยวเข้ามาเยือน
3. มีการกระจายรายได้สู่ชุมชนเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นธรรม สร้างงานสร้างรายได้กับประชาชนในแหล่งท่องเที่ยว โดยชุมชนต้องมีแผนการท่องเที่ยวหรือตารางการท่องเที่ยวไว้ให้นักท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นผู้ที่รอบรู้เกี่ยวกับชุมชนของตนเอง นักท่องเที่ยวจะได้เรียนรู้ในกระบวนการที่ชุมชนได้นำเสนอ ไม่ใช่เอานักท่องเที่ยวเป็นตัวตั้งในการจัดการการท่องเที่ยวฝ่ายเดียว
4. มีการระดมความเห็น และขอความร่วมมือทุกภาคส่วนในชุมชน หรือสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวร่วมกัน ร่วมกันสร้างเครือข่าย ร่วมกันศึกษาศักยภาพของชุมชน และความเป็นไปได้ของการจัดการท่องเที่ยว วิเคราะห์และกำหนดนโยบายของการท่องเที่ยวในชุมชน รวมถึงกำหนดกฎ กติการ่วมกันในชุมชนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการท่องเที่ยว รูปแบบการบริหารจัดการบนพื้นฐานการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวที่สร้างการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้กับนักท่องเที่ยว

บรรณานุกรม

- กาญจนาพร ไตรภพ และพิเศษ ชัยดิเรก. (2563). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างยั่งยืนของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 6(1), 110-127.
- กมลชนก จันทรเกตุ. (2560). การจัดการการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: ชุมชนเกาะยอ จังหวัดสงขลา. (ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. (2562).
- ธัญนิชา เกียรติทับทิว เลิศนรเศรษฐ์. (2563). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนกรณีศึกษาตลาดน้ำทุ่งบัวแดง ณ บางเลน จังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ, ปีที่ 7, ฉบับที่ 2, เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า 54 – 69.
- ประไพ กรายแก้ว. (2564). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืนของบ้านสวนกล้วยตำบลบ้านส้อง อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 8 (9): 211-226.
- บุญยวีร์ วิเศษสุนทรสกุล, ขวลิย์ ณ ถลาง, ชมพูนุช จิตติถาวร และ สหพันธ์ ตั้งเบญจสิริกุล. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 10(3), 22-33. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/244095/165447>
- สุธี เสริฐศรี, ภูเกริก บัวสอน. (2560). แนวทางการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชนคลองโคกน อำเภอมือง จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 10(2), 109-117.
- Fennell. (1999). Ecotourism: An Introduction. Routledge Publication, London.

Richards and Wilson. (2006). Developing creativity in tourist experiences: A solution to the serial reproduction of culture? *Tourism Management*, 27(6), 1209-1223.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.06.002>



การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

THE TEAMWORK OF TEACHERS IN THE SPECIAL EDUCATION CENTER IN EDUCATIONAL
INSTITUTION GROUP OF SPECIAL EDUCATION BUREAU GROUP 1

ปวริศา ชูศรี¹, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และธัญธรณ์ อมรภิณโย

Pawarisa Shoosri¹, Raviwan Kinhom and Thanyatorn Amornkitpinyo

วิทยาลัยนวัตกรรมการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

College of Innovative in Education, St. John's University, Thailand

Email: pawarisashoosri9@gmail.com¹

Received 9 May 2023; Revised 29 April 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานเป็นการวิจัยเชิงสำรวจศึกษาแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, สุเมธ งามกนก, ยงยุทธ เกษสาคร, ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, อีระเดช รั้วมงคล, Parker, Herrenkohl, Biech ; เป็นกรอบในงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิง คือการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.= 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมิน ปรับปรุง พัฒนา ($\bar{X}$ = 4.20 S.D.=0.59) 2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า 2.1 ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ที่ระดับ.05 และ 2.2 ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ.05

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาได้ข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและเป็นข้อมูลให้ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้การทำงานเป็นทีมต่อไป

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1

Abstract

This study's objectives were 1) to investigate the teamwork level of teachers in the special education center in educational Institution group of special education bureau group 1, and 2) to compare the teamwork level of teachers based on their position, and work experience. This exploratory research had adapted the concepts from the studies of Varaporn Tragoolsarid, Sumet ngamkanok, Biech; YongYoot Ketsakorn, Tongtippa Viriyaphan, Thiradet Rewmongkol, Parker , Herrenkohl, as its framework. The sample selected by stratified random sampling was 300 teachers in the semester B.E. 2565 who worked at the special education center in educational Institution group of special education bureau group 1. Data was collected by implementing questionnaire, and analyzed by basic statistics: mean, standard deviation, independent t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed as follows: 1. According to the first objective, the overall teamwork level of teachers in the special education center in educational Institution group of special education bureau group 1 was at high level ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.46). By considering each variable, the variable with the highest mean score was 'communication' ($\bar{X} = 4.38$ S.D.=0.51), whereas the variable with the lowest score was 'evaluation, adjustment and development' ($\bar{X} = 4.20$ S.D.=0.59). 2. According to the second object, 2.1 the teachers with different work experience had different mean scores on the overall and each variable aspects at non-significance value of .05. 2.2 The overall score and each variable scores of the teachers with different job position were different at significance value of .05.

From the results of this study, the administrators of the special education center in educational Institution group could integrate this data in constructing policies to sustainably improve teamwork in the institution. Moreover, this research could be the reference for teachers at special education center to utilize and further their teamwork experiences.

Key words: Teamwork; Special Education Center; Group 1 Educational Institutions.

บทนำ

กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จัดตั้งตามระเบียบคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายการบริหารเดียวกันมีโอกาสร่วมมือช่วยเหลือในด้านบริหารด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมของกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 1 อันเป็นส่วนหนึ่งการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีจำนวน 12 ศูนย์ (Office of Special Education Administration, 2022)

กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1 ทำงานภายใต้กรอบของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีบทบาทหน้าที่ 1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือ

ระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับ คนพิการ 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน 6) เป็นศูนย์ข้อมูล ทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ 7) จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด และ 8) ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (Office of Special Education Administration, 2022)

รูปแบบการให้ความรู้แต่ละบทบาทหน้าที่ส่วนใหญ่จะเน้นให้ความรู้บุคลากรในรูปแบบของ กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมสัมมนา ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมจำเป็นต้องออกมาในรูปแบบการทำงานเป็นทีม เพื่อได้รับความรู้ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา แต่ปัญหาที่พบเมื่อบุคลากรนำไปขับเคลื่อนคือ ปัญหาการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ขาดการฝึกอบรมก่อนนำไปขับเคลื่อน ส่งผลให้บุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความรู้ความเข้าใจไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ไม่อยากมีส่วนร่วม ในการทำงาน ทำให้มีการแบ่งกลุ่มการทำงานขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดปัญหาในการประสานงานล่าช้า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบลดลงไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความพอใจในการปฏิบัติงานลดลง ขาดบรรยากาศที่ดีใน การทำงานร่วมกัน มีความขัดแย้งกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก หรือแม้กระทั่งความขัดแย้งของบุคลากรกับผู้บริหาร ปัญหาสภาพดังกล่าว จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และไม่มีประสิทธิภาพ (Office of Special Education Administration, 2022)

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการ 8 ท่าน (Trakulsris, W.,2007; Ngamkanok, S., 2007; Kesakon, Y., 2009; Wiriaphan, T., 2010; Riwmongkol, T.,2013; Parker, 1990; Herrenkohl, 2004; Biech, 2008;) และศึกษาตัวแปรอิสระ คือ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์การทำงานทำให้สามารถสรุปกรอบแนวคิด ในการวิจัย ได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) พื้นที่วิจัย คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการหาค่า IOC = 1.00 จำนวน 29 ข้อ IOC = 0.80 จำนวน 18 ข้อ และ IOC = 0.06 จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.99 รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาแต่ละแห่งผ่านรูปแบบ Google Form ได้แบบสอบถามกลับคืน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิง คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$ S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.38$ S.D.=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา ($\bar{X} = 4.20$ S.D.= 0.59) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงาน	4.28	0.52	มาก

2. ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน	4.32	0.53	มาก
3. ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	4.27	0.51	มาก
4. ด้านการตัดสินใจ ยอมรับนับถือ	4.27	0.53	มาก
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.38	0.51	มาก
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.32	0.52	มาก
7. ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.25	0.55	มาก
8. ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา	4.20	0.59	มาก
รวม	4.29	0.46	มาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
1.	ด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงาน	ข้าราชการ	205	4.24	0.53	-2.38**	0.01
		พนักงานราชการ	95	4.39	0.48		
2.	ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ชัดเจน	ข้าราชการ	205	4.25	0.52	-2.99**	0.00
		พนักงานราชการ	95	4.45	0.51		
3.	ด้านบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ	ข้าราชการ	205	4.20	0.51	-3.60**	0.00
		พนักงานราชการ	95	4.42	0.48		
4.	ด้านการตัดสินใจ ยอมรับ นับถือ	ข้าราชการ	205	4.20	0.53	-3.28**	0.00
		พนักงานราชการ	95	4.41	0.49		
5.	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ข้าราชการ	205	4.34	0.53	-2.03*	0.04
		พนักงานราชการ	95	4.47	0.45		
6.	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ข้าราชการ	205	4.25	0.52	-3.17**	0.00
		พนักงานราชการ	95	4.46	0.48		
7.	ด้านบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	ข้าราชการ	205	4.12	0.60	-3.33**	0.00
		พนักงานราชการ	95	4.36	0.55		
8.	ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา	ข้าราชการ	205	4.19	0.56	-2.92**	0.00
		พนักงานราชการ	95	4.39	0.50		
	เฉลี่ยรวม	ข้าราชการ	205	4.22	0.46	3.43**	0.00
		พนักงานราชการ	95	4.42	0.45		

หมายเหตุ: *P <.05 **P <.01

น้อยกว่า 5 ปี	183	4.23	0.62	ระหว่างกลุ่ม	0.686	2	0.343	0.976	0.378	-
5-10 ปี	93	4.13	0.53	ภายในกลุ่ม	104.319	297	0.351			
มากกว่า10 ปี	24	4.24	0.63	ผลรวม	105.005	299				

การทำงาน เป็นทีม	n	$\bar{X}$	S.D.	Source of variance	ss	df	MS	F	Sig	Post Hoc
ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา										
น้อยกว่า 5 ปี	183	4.30	0.56	ระหว่างกลุ่ม	1.210	2	0.605	2.018	0.135	-
5-10 ปี	93	4.16	0.51	ภายในกลุ่ม	89.097	297	0.300			
มากกว่า10 ปี	24	4.33	0.59	ผลรวม	90.308	299				
รวม										
น้อยกว่า 5 ปี	183	4.32	0.45	ระหว่างกลุ่ม	1.243	2	0.622	2.937	0.055	-
5-10 ปี	93	4.19	0.45	ภายในกลุ่ม	62.872	297	0.212			
มากกว่า10 ปี	24	4.37	0.53	ผลรวม	64.115	299				

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจ มาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการทำงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในการดูแลผู้เรียนคนพิการ 1 คน ต้องใช้ทีมสหวิชาชีพที่ประกอบด้วยครูการศึกษาพิเศษ ครูกิจกรรมบำบัด ครูกายภาพบำบัด ครูอรรถบำบัด เป็นต้น ซึ่งทุกคนต้องทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาผู้เรียนพิการทั้งให้การศึกษาพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียนพิการ ตลอดจนฝึกอบรมผู้ดูแลหรือครอบครัวของผู้เรียนพิการ (Office of Special Education Administration, 2022) ซึ่งทุกคนในทีมสหวิชาชีพมีความสามารถแตกต่างกันจึงทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อศูนย์การศึกษาพิเศษ (Office of the Civil Service Commission, 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร แสนพลเมือง (Saenphonmuang, B.,2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของกนก พร้อมพิพัฒน์พร (Prompipatthanporn, K.,2019) ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงานอยู่ในระดับมากเพราะบทบาทหน้าที่การทำงานครูศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นการทำงานในลักษณะประสานความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพ ตลอดจนครอบครัวของผู้เรียนพิการ (Office of Special Education Administration, 2022) โดยสมาชิกในทีมมีความร่วมมือร่วมกันในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Kasetiem, W.,2015) และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (Phaoat, L.,2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจนอยู่ในระดับมากเพราะการดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เน้นบุคลากร ภาควิชาเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อการดำเนินกิจกรรมไปทิศทางเดียวกัน (Office of Special Education Administration, 2022) และทำงานบนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่ครูแต่ละคนจะทำให้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Khiaiwchaon, K., 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาตราด ผลวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูด้านเป้าหมายเดียว วัตถุประสงค์ชัดเจนอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมากเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถตามสาขาวิชาศาสตร์การเรียนรู้ของแต่ละคนเช่นงานการประเมินความรู้ความสามารถพื้นฐานของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษมอบหมายให้ครูการศึกษาพิเศษครูกิจกรรมบำบัด ครูกายภาพบำบัด และครูบรรณารักษ์เป็นครูรับผิดชอบหลัก เป็นต้น (Office of Special Education Administration, 2022) ซึ่งจะทำให้ครูแต่ละคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและทำให้ทีมประสบความสำเร็จ (Biech, 2008)

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการตัดสินใจยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากเพราะโครงการการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการแบ่ง ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานไว้อย่างชัดเจนกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานทั่วไปและ กลุ่มบริหารงานบุคคล โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ และบุคคลากรให้ความยอมรับและเคารพการตัดสินใจ (Office of Special Education Administration, 2022) ทำให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นเอกฉันท์ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องเห็นด้วยทำให้เกิดการทำงาน มีประสิทธิภาพต่อองค์กร (Riwmongkol, T., 2013) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสด้านการตัดสินใจยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก เพราะบทบาทหน้าที่ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การจัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ เช่น การส่งต่อฝึกอาชีพ ส่งรับบริการฟื้นฟู เป็นต้น ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำเป็นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ที่มี ความชัดเจนและสมบูรณ์มากที่สุด (Office of Special Education Administration, 2022) โดยครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 สามารถสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ด้วยความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา สามารถเผชิญกับการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายได้ (Riwmongkol, T., 2013) แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคุณ (Phothinongkhun, Y., 2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการทำงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีลักษณะการทำงานในรูปแบบเชิงรุกจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มเครือข่าย บุคลากร หรือแม้แต่การประสาน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล กับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องส่งเสริมเจตคติ ความตระหนัก ร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษา (Office of Special Education Administration, 2022) และการที่บุคลากรในสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมราบรื่น บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ngamkanok, S.,2007) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยอัมพัน มาพิจาร (Maphicharn, P.,2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมา 1.7 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บทบาทที่สำคัญคือการจัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การเตรียมพร้อมด้านสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดทางการศึกษาการสอบถาม สืบหาสิ่งต่าง ๆ ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล จากช่วงระยะเวลาในสภาพแวดล้อมหนึ่งไปสู่สภาพแวดล้อมหนึ่ง (Office of Special Education Administration, 2022) และบรรยากาศที่ดีรวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย ความอบอุ่น ทางกายและใจ ที่มีต่อกันของสมาชิก เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อกัน (Herrenkohl, 2004) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา พึ่งเจียม (Phuangjaim, P.,2014) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.8 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องมีกระบวนการประเมิน เพื่อหาข้อบกพร่อง นำมาปรับปรุงและต่อยอดเพื่อพัฒนา ศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพ (Office of Special Education Administration, 2022) สอดคล้องแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (Kesakon, Y., 2009) กล่าวว่าการทำงานตามแผน โดยจะมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ตรวจสอบเพื่อหาจุดบกพร่องรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วจะนำปัญหาที่พบไปแก้ไขและให้สมาชิกในทีมนำไปปฏิบัติและหาวิธีร่วมกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ (Phothinongkhun, Y.,2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ด้านทบทวน ประเมิน ปรับปรุง พัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ โดย ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ตำแหน่งพนักงานราชการ มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งพนักงานราชการ คือบุคคลซึ่งได้รับการจ้างเป็นลูกจ้าง เป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ โดยมีสัญญาการจ้างรับค่าตอบแทนจากงบประมาณของ ส่วนราชการมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ (Civil Service Commission, 2022) ประกอบกับพนักงานราชการเป็นบุคลากรใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้งานทุกกลุ่มงานเพื่อให้ทราบบทบาทของการทำงาน จึงต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมทุกทีมจึงทำให้มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าข้าราชการ ในขณะที่ตำแหน่งข้าราชการครูคือบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ได้รับราชการ เป็นลูกจ้างของรัฐตลอดชีพโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน มีบำเหน็จบำนาญ งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ (Civil Service Commission, 2022) การทำงานโดยรวมจะทำงานในส่วนของหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น จึงทำให้มีข้อจำกัดในการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับกลุ่มงานอื่น ๆ น้อยกว่าพนักงานราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ที่ระดับ.05 ยกเว้น ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ชัดเจน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ โดยครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี มีการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ชัดเจน มากกว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 5- 10 ปี ส่วนด้าน บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างเมื่อทดสอบ รายคู่ สอดคล้องกับลำเทียน เผ่าอาจ (Phaoat, L., 2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง ในครั้งนี้ การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงาน พบว่ากลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการรับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากศูนย์การศึกษาพิเศษฯ น้อย ดังนั้นผู้บริหารควรชี้แจงทำความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงานให้ครูรับทราบจุดมุ่งหมายของงานเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานของทีมน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับทีมงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานทุกครั้งก่อนดำเนินการ เพื่อให้ครูทุกคนรับทราบเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกัน

3. ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการกระจายงาน ตามความถนัด เพื่อให้ทีมงานที่มีความแข็งแกร่ง ดังนั้นผู้บริหาร

ควรกระจายงานให้ครูทุกคนตามความสามารถ ความถนัด และตามประสบการณ์เพื่อให้ครูทุกคนในทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการตัดสินใจยอมรับนับถือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ได้นำสิ่งที่ได้รับฟังจากสมาชิกในทีมมาคิดพิจารณาไตร่ตรองน้อย ดังนั้นครูทุกคนที่อยู่ในทีมควร รับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเพื่อนำมาประกอบการวางแผนที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การตัดสินใจที่ได้รับการยอมรับจากทีม

5. ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์และทั่วถึงดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนในทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงาน จนนำไปสู่ผลสรุปของทีม พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึงทุกคน

6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันระหว่างสมาชิกในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาและสนับสนุนให้ครูทุกคนในทีมมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูในทีม

7. ด้านบรรยากาศในการทำงานที่ดี ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารควรจัดทำโครงการและสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อให้ครูในทีมเกิดความคล่องตัวในการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

8. ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ได้ร่วมกับสมาชิกในการระดมความคิดเพื่อหาจุดบกพร่องรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานของทีมน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควร จัดกิจกรรมให้ครูในทีมร่วมกันฝึกทักษะกระบวนการคิดในการหาจุดบกพร่อง ปัญหาในการทำงานของทีม เพื่อให้ทีมมีการพัฒนาการทำงานในทีมของตนเอง

สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้ที่ได้จากผลการทำวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมการติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของการทำงานเป็นทีมนำไปพัฒนาทีมงานเพื่อให้ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และพบว่าด้านการประเมิน ปรับปรุงพัฒนา ซึ่งเป็นด้านที่มีการดำเนินการน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงาน ผู้บริหารควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงานให้ครูรับทราบจุดมุ่งหมายของงานเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและจุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับทีมงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานทุกครั้งก่อนดำเนินการ เพื่อให้ครูทุกคนรับทราบเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกัน

1.3 ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บริหารควรกระจายงานให้ครูทุกคนตามความสามารถ ความถนัด และตามประสบการณ์เพื่อให้ครูทุกคนในทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการตัดสินใจยอมรับนับถือ ครูทุกคนที่อยู่ในทีมควร รับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิก ในทีมเพื่อนำมาประกอบการวางแผน ที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การตัดสินใจที่ได้รับการยอมรับจากทีม

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสารผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนในทีมมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น

ในการทำงาน จนนำไปสู่ผลสรุปของทีม พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึงทุกคน 1.6

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาและสนับสนุนให้ครูทุกคนในทีมมีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูในทีม

1.7 ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงานผู้บริหารควรจัดทำโครงการและสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อให้ครูในทีมเกิดความคล่องตัว ในการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ 1.8

ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนาผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูในทีมร่วมกันฝึกทักษะกระบวนการคิดในการ หาจุดบกพร่อง ปัญหาในการทำงานของทีม เพื่อให้ทีมมีการพัฒนาการทำงานในทีมของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนากระบวนการการทำงานเป็นทีม ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการประเมิน ปรับปรุง พัฒนาการการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

References

- Promptiputtanaporn, K., (2019). *The Guidelines for Developing Teamwork of Teachers in School under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Nakhonratchasima Rajabhat University.
- Keawchaon, K., (2017). Team Working for Increasing Work Effectiveness. *Dusit Thani College Journal*, 11(1), 355-370.
- Viriyaphan, T., (2010). *Team Work Management and PROBLEM-SOLVING* (4th ed.). Bangkok : SAHADHAMMIKA CO., LTD
- Peungjiem,P., (2014). *Teamwork Behavior of Education Personnel in basic education Kanchanabuit Primary Educational Service Area Office 3*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Kanchanabuit Rajabhat University
- Ketsakorn, Y., (2009). *Leadership and quality management of teamwork* (2nd ed.). Bangkok: vjprinting.
- Rewmongkol, T., (2013). *TeamWork* (2nd ed.). Bangkok : Ramkhamhaeng University.

- Mapijan,P., (2016). *The Teamwork of Suwansathukit School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Silpakorn University
- Tragoolsarid, V.,(2007). *Team Work*. Bangkok : ACADEMIC PROMOTION CENTER.
- Phonongkoon, Y., (2 022). *Developing Guidelines for Building a Team of Teachers for Educational Institutions in under the Office of Chaiphum Primary Educational Service Area 3*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Mahasarakham University.
- Kasetauim,V., (2015). *Team Building*. Bangkok : odeonstore
- Saenpolmuang, B., (2018). *Teacher's Teamwork of Dipangkornwittayapat (Taweewattama) under ROYAL Patronge School*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Silpakorn University.
- Phaoard, L., (2 0 1 6). *Team working of Teachers in Mueang Trat Expansion Opportunity Schools under Trat Primary Education Service Area Office*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Burapha University.
- Ngamkanok, S.,(2007). Team Building. *Journal of Education Burapha University*, 19 (1), 31-41.
- Office of the Civil Service Commission. (2022). *The origin of the Government Employee System*. Retrieved April 11, 2023, from <https://www.ocsc.go.th/ges/intro>
- _____. (2017). *Effective Team Building*. Bangkok : Office of the Civil Service Commission.
- Special Education Bureau (2022). *Announcements of Office of the Basic Education Commission about Establish a group of schools Special Education Bureau B.E. 2565 -2566*. Retrieved January 30, 2023, from <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>
- _____. (2022). *Role and responsibilities Special Education Center Special Education Bureau*. Retrieved January 30, 2023, from <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>
- Biech, Elaine. (2008). *A model for building teamwork*. In Biech, ed. *The Pfeiffer book of Successful team-building tools, Best of the annuals*, 2nd ed. California : JohnWiley& Sons.
- Herrenkohl, R.C. (2004). *Becoming a Team, Achieving a Goal*. South – Western : Thomson.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*.San .Francisco, Calif: Jossey-Bass.



**กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์
: ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ.2555-พ.ศ.2565**

POLITICAL COMMUNICATION PROCESS OF CHADCHART SITTIPUNT
: STUDY OF 2555-2565 B.E.

ชัยพร หนูนักดี¹ และ นันทนา นันทวโรภาส

Chamaiporn Noonbhakdi¹ and Nantana Nantavaropas

วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก

College of Political Communication, Krirk University

Email: noonacu@gmail.com¹

Received 15 October 2023; Revised 2 November 2023; Accepted 29 October 2024.



บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์: ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2555-พ.ศ.2565 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบริบททางการเมืองที่มีผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ในช่วงระหว่างปี 2555 – 2565 และ (2) ศึกษากระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ในช่วงระหว่างปี 2555 – 2565 ซึ่งผู้ศึกษาใช้การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และบทสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ทางด้านแนวคิด ทฤษฎี รายงานเอกสารต่างๆ บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทสัมภาษณ์ผ่านสิ่งพิมพ์ สื่อช่องทางต่างๆ มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า การสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ เป็นผลมาจากภูมิหลัง ทั้งครอบครัว และการศึกษา ที่ทำให้เขาเป็นคนเก่งและฉลาด มีทัศนคติเชิงบวกในหลายๆ ด้านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทั้งการเป็นนักวิชาการ อาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้บริหารบริษัทเอกชน ก็เป็นสิ่งสะท้อนความสามารถที่หลากหลาย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการสื่อสารทางการเมือง โดยสะท้อนออกมาผ่านทางวาจากรรม รูปแบบวิถีชีวิต ตลอดจนตัวสารที่สื่อออกไปถึงแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ เช่น facebook, Instagram, twitter, youtube ไปสู่ผู้รับคือประชาชน ซึ่งตลอดระยะเวลาบนเส้นทางทางการเมือง เริ่มต้นจากปี พ.ศ.2555-2557 ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ต่อมาระหว่างปีพ.ศ.2561-2562 เป็นบัญชีผู้สมัคร (candidate) นายกรัฐมนตรีของพรรคเพื่อไทยในปลายปีพ.ศ.2562 และหลังจากนั้นได้มีการประกาศที่จะลงสมัครรับเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จนกระทั่งปีพ.ศ.2565 นายชัชชาติ ก็ชนะการเลือกตั้งในครั้งนั้น ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจนถึงปัจจุบัน ซึ่งไม่ว่าจะในช่วงใดบนเส้นทางทางการเมือง นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ก็ยังได้รับความนิยมอยู่เรื่อยมา เพราะภาพลักษณ์ที่เป็นคนดีดีใจ เข้าถึงง่าย และลงพื้นที่ทำงาน พบปะประชาชนจริง ๆ ผ่านกระบวนการสื่อสารทางการเมือง อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การสื่อสารทางการเมือง; บริบททางการเมือง; กระบวนการสื่อสาร

Abstract

A study on the political communication process of Chadchart Sittipunt. A study from 2012 - 2022 aims to (1) to study the political context and the factors affecting Chadchart Sittipunt's politics during the period 2012 – 2022 and (2) to study the process of political communication of Chadchart Sittipunt during the period 2012 – 2022 which the study used in-depth interview and documentary research from collecting various information including concepts, theories, reports, papers, articles, journals, related research As well as interviews through various print media to analysis and synthetic.

The results of the study show that Chadchart Sittipun's good political communication results from his good background, family and education, making him a smart person. Have a good attitude to express can be seen from past work experience Including being academics, teachers, university administrators as well as private, company executives are a reflection of his diverse abilities These were all factors influencing his political communication process. By echoing through discourses lifestyle as well as the message that the media go out the guidelines or development policies through communication channels, both radio, television and online media such as Facebook, Instagram, Twitter, YouTube to the recipient is the people. Which throughout the period on the political road starting from the year 2012-2014 Holds the position of Minister of Transport Later, during the year 2018-2019 as a candidate, Prime Minister of Pheu Thai Party. Until the year 2022, Mr. Chatchat won the election and has held the position of Bangkok Metropolitan Governor up to the present day. Regardless of the political era, Mr. Chatchat Sitthipan has consistently remained popular due to his down-to-earth image, accessibility, and hands-on approach to his work. He effectively engages with the public through political communication processes.

Keywords : political communication; political context; communication process

บทนำ

เมื่อกล่าวถึงนามว่า “ชัชชาติ สิทธิพันธุ์” หลายคนคงนึกถึงภาพของสุภาพบุรุษท่านหนึ่งที่มีลักษณะร่างกายแข็งแรง หะมัดทะแมง กำลังเดินโดยไม่สวมรองเท้า ในขณะที่มือข้างหนึ่งก็ถือถุงกับข้าวด้วย ภาพดังกล่าวกลายเป็นกระแสสังคมอยู่ระยะหนึ่ง และกลายเป็นภาพจดจำที่น่าประทับใจของใครต่อใครหลายคน จนมีคนนำภาพดังกล่าวไปตัดต่อเป็นรูปต่างๆ เพื่อร่วมกันแชร์ภาพผ่านโซเชียลมีเดีย ซึ่งที่มาของภาพดังกล่าวคือ ณ ขณะนั้น ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม กำลังรอใส่บาตรพระตอนเช้า ที่จังหวัดสุรินทร์ เป็นภาพที่แฟนเพจของชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ได้บันทึกภาพเอาไว้ และนำมาโพสต์ภาพลงเฟสบุ๊ก ประกอบกับเขาเป็นคนที่มีการสื่อสารทางเฟสบุ๊กอยู่เสมอ เพื่อบอกเล่าเรื่องราวที่พบเจอในแต่ละวันให้กับแฟนคลับที่ติดตามเพจของชัชชาติสิทธิพันธุ์อยู่เสมอโดยภาษาที่ใช้ในการบอกเล่าเป็นภาษาที่เข้าใจง่าย จึงทำให้ประชาชนทุกระดับสามารถเข้าถึง และเข้าใจในสิ่งที่ชัชชาติสื่อสารออกมา ทำให้เพจของเขามีผู้ติดตามมากขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่อง

โดยในขณะนี้ผู้ติดตามแฟนเพจชัชชาติ สิทธิพันธุ์ กว่า 825,878 คน ซึ่งนับว่าเป็นนักการเมืองที่มีผู้ติดตามมากพอๆกับดารานักแสดงที่มีชื่อเสียงเลยทีเดียวได้ จนมีคนขนานนามว่าเป็น “รัฐมนตรีที่แข็งแกร่งที่สุดในปฐพี”

“ชัชชาติ” หรือ “รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชาติ สิทธิพันธุ์” เป็นบุตรของพลตำรวจเอกเสน่ห์ สิทธิพันธุ์ ซึ่งเป็นอดีตผู้บัญชาการตำรวจนครบาล กับนางจิตต์จรัส สิทธิพันธุ์ มีพี่น้องร่วมบิดามารดาจำนวน 2 คน ได้แก่ ดร.ปรีชญา สิทธิพันธุ์ ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำภาควิชาสถาปัตยกรรม คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และรศ.นายแพทย์ฉันทชัย สิทธิพันธุ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งกรรมการแพทยสภาวาระพ.ศ.2562–2564 และยังดำรงตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เขาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาปริญาวิศกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศกรรมโยธา (เกียรตินิยมอันดับ 1) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิศกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศกรรมโครงสร้าง จากสถาบันเทคโนโลยีแมซซาชูเซตส์ และวิศกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยฮิลลินอยส์ เออร์แบนา-แชมเปญจน์ สหรัฐอเมริกา ด้วยทุนมูลนิธิอานันทมหิดล ประจำปี พ.ศ.2530จะเห็นว่าเพียงแค่ประวัติครอบครัวของเขาก็ถือว่าไม่ธรรมดาแล้ว เนื่องจากทั้งบิดา มารดา และพี่น้องต่างมีความรู้ความสามารถ และเป็นที่เชิดชูในสังคม นอกจากการศึกษาที่สูงแล้ว ประวัติการทำงานของเขาก็ไม่ธรรมดา เพราะนอกจากการเป็นนักการเมืองที่ประชาชนคุ้นตากันแล้ว เขายังเป็นนักวิชาการที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิศกรรม เป็นอาจารย์ประจำคณะวิศกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายจัดการทรัพย์สิน ตลอดจนเคยดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจมากมาย เช่น บริษัทขนส่ง จำกัด การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย และบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ตลอดจนเป็นกรรมการอิสระกรรมการตรวจสอบ และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จากตำแหน่งหน้าที่ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ เป็นสิ่งสะท้อนอย่างหนึ่งถึงความสามารถที่หลากหลายแขนง ในเส้นทางการเมืองก็เช่นเดียวกัน เขาเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มักถูกขนานนามโดยสื่อมวลชนและประชาชน เพราะด้วยความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพต่าง ๆ และเทคนิคการสื่อสารที่เข้าถึงใจประชาชน

เส้นทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ เริ่มต้นจากการเป็นนักวิชาการที่มีโอกาสได้เข้ามาช่วยงาน และให้คำปรึกษาแก่กระทรวงคมนาคมในสมัยรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร และสมัยรัฐบาลสมัคร สุนทรเวช โดยที่ไม่ได้มีตำแหน่งใดๆ จนกระทั่งปี พ.ศ.2555 เขาได้รับการทาบทามทางโทรศัพท์จากนายกรัฐมนตรี ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ให้เป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคมในเดือนมกราคม พ.ศ.2555 ซึ่งในช่วงแรก เขายังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก ต่อมาได้มีการปรับคณะรัฐมนตรี เขาได้รับแต่งตั้งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในเดือนตุลาคม 2555 ซึ่งในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมถือเป็นบุคคลระดับหัวกะทิของรัฐบาลในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ชาติ ถึงกับได้รับการขนานนามว่า “คูโอบุสชัชกิจ” ของรัฐบาลเคียงคู่กับกิตติรัตน์ ณ ระนอง รองนายกรัฐมนตรีด้านเศรษฐกิจ และนามว่า “คูโอบุสชัชกิจ” กับประภัสร์จงสงวน ผู้ว่าการการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งในขณะนั้นท่านได้ให้ความสำคัญกับการขนส่งระบบรางเป็นพิเศษ โดยมีผลงานดังนี้ การแก้แบบสถานีกลางบางซื่อให้รองรับเป็นรถไฟความเร็วสูง การแก้แบบสายสีแดงเข้มจาก 3 ทาง เป็น 4 ทาง การจัดซื้อขบวนรถด่วนพิเศษ CNR (China CNR Corporation Limited) จำนวน 8 ขบวน การเปลี่ยนรางรถไฟในภาคเหนือตอนบนทั้งหมด ตลอดจนให้ข้าราชการระดับหัวหน้าได้ลองขึ้นไปนั่งบนรถเมล์มาทำงาน แล้วให้รายงานถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แต่สิ่งที่ทำให้ชัชชาติ สิทธิพันธุ์เป็นที่รู้จักอย่างรวดเร็วคือ ภาพลักษณ์ของชัชชาติที่ปรากฏออกมาผ่านสื่อต่างๆ สู่สายตาประชาชน ภาพลักษณ์ที่ปรากฏออกมาคือการเป็นรัฐมนตรีติดดิน ทำให้เป็นที่ชื่นชอบและชื่นชมของประชาชน เช่น การซื้อรถจักรยานยนต์รับจ้าง โหนรถเมล์ นั่งรถสองแถว โดยสารรถไฟ ออกตรวจราชการในพื้นที่ต่างๆ รวมถึงการลงพื้นที่เพื่อตรวจตราปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งหลายต่อหลายครั้งที่เขาไปตรวจงานตามองค์กรของรัฐโดยที่มิได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ประกอบกับมักมีวลีหรือวาทกรรมที่ฟังแล้วติดหู กลายเป็นวลี

เด็ดที่ประชาชนต่างพากันแชร์ตามช่องทางต่างๆ ทางโซเชียลมีเดียหรือเขามักใช้ช่องทางการสื่อสารไปยังประชาชนผ่าน social media ด้วย เพราะมักจะโพสต์ facebook เรื่องราวที่ประสบพบเจอในแต่ละวัน หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ตอบโต้ภัยความต้องการของประชาชน ยิ่งทำให้การใช้สารดังกล่าวประสบความสำเร็จ สร้างคะแนนความนิยมในตัวซัชชาติไม่น้อย จนกระทั่งเมื่อปี พ.ศ.2562 เสียงสนับสนุนจากแกนนำพรรคเพื่อไทย ส่งสัญญาณให้ซัชชาติขึ้นเป็นแคนดิเดตรายชื่อนายกรัฐมนตรีเบอร์หนึ่งของพรรค

กล่าวได้ว่าช่วงระยะเวลากว่า 8 ปี ซัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ที่ได้รับการขนานนามว่า “รัฐมนตรีที่แกร่งที่สุดในปฐพี” ได้ถูกกล่าวขานเรื่อยมา เพราะบุคลิกภาพ ความตรงไปตรงมา และความเป็นตัวของตัวเอง ตลอดจนความรู้ความสามารถ ทำให้ภาพลักษณ์ของซัชชาติเป็นที่ชื่นชอบของประชาชน ไม่ว่าจะขยับตัวทำอะไร หรือพูดอะไร ก็เป็นที่สนใจของประชาชน ด้วยเหตุนี้การศึกษาบริบทและกระบวนการ สื่อสารทางการเมืองของซัชชาติ สิทธิพันธุ์ จากกรรมการบริษัทเอกชน อาจารย์ นักวิชาการ จนมาสู่เส้นทางทางการเมืองระดับชาติ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและน่าศึกษาอย่างมากว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของซัชชาติ สิทธิพันธุ์ ในแง่ของบริบททางการเมือง และกระบวนการต่าง ๆ ในการสื่อสารทางการเมือง ในแต่ละห้วงเวลาของการเข้าสู่เส้นทางทางการเมือง เริ่มแรกจนกระทั่งชนะการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เมื่อเดือนพฤษภาคม 2565 และได้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละห้วงเวลานั้นย่อมมีปัจจัยที่แตกต่างกัน แต่นายซัชชาติ สิทธิพันธุ์ ก็ยังเป็นที่จดจำ และชื่นชอบของประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาบริบททางการเมืองที่มีผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนายซัชชาติ สิทธิพันธุ์ ในช่วงระหว่างปี 2555 – 2565
2. ศึกษากระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายซัชชาติ สิทธิพันธุ์ ในช่วงระหว่างปี 2555 - 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการสื่อสารและการสื่อสารทางการเมือง

การสื่อสารนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นปกติวิสัยของทุกคน และมีความเกี่ยวข้องไปยังบุคคลอื่นด้วย ตลอดจนสังคมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะทำอะไร ล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เห็นได้จากการที่มนุษย์พยายามคิดค้นและพัฒนาวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลกับบุคคลมาตั้งแต่สมัยโบราณ ไม่ว่าจะเป็นภาษาพูด ภาษาเขียน รวมถึงเครื่องมือเทคนิคต่างๆ ที่ล้วนแล้วแต่เกิดจากความพยายามของมนุษย์แทบทั้งสิ้น กล่าวได้ว่าการสื่อสารจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก หากไม่มีความสำคัญ การพัฒนาด้านการสื่อสารคงไม่ได้รับการพัฒนามาจนถึงปัจจุบัน

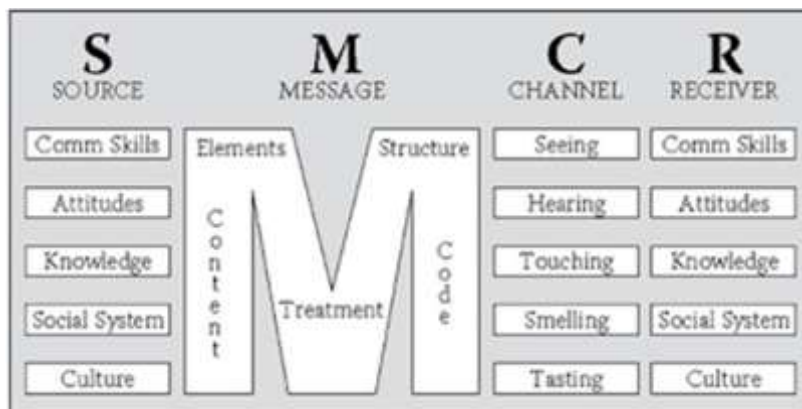
ทั้งนี้ นักวิชาการด้านการสื่อสารมวลชน ได้จำแนกประเภทของการสื่อสารตามกระบวนการหรือการไหลของข่าวสาร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Nantana Nantawaropas, 2015)

1. การสื่อสารทางเดียว (One – Way Communication) คือการสื่อสารที่ข่าวสารจะถูกส่งจากผู้ส่งไปยังผู้รับในทิศทางเดียวกัน โดยไม่มีการตอบโต้กลับจากฝ่ายผู้รับ เช่น การสื่อสารผ่านสื่อ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ การออกคำสั่งหรือมอบหมายงานโดยฝ่ายผู้รับไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นแต่อย่างใด ซึ่งผู้รับอาจไม่เข้าใจข่าวสารเลยก็ได้ หรือเข้าใจไม่ถูกต้องตามเจตนาของผู้ส่ง และทางฝ่ายผู้ส่งเมื่อไม่ทราบว่าผู้รับสารมีปฏิกิริยาอย่างไร ก็จะทำให้ไม่สามารถปรับการสื่อสารดังกล่าวให้เหมาะสมได้

2.การสื่อสารสองทาง (Two – Way Communication) คือการสื่อสารที่มีการส่งข่าวสารตอบกลับไปมาระหว่างผู้สื่อสาร ดังนั้นผู้สื่อสารแต่ละฝ่ายจึงเป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับ ในขณะเดียวกันผู้สื่อสารมีโอกาสทราบปฏิกิริยาตอบสนองระหว่างกัน ทำให้ทราบผลของการสื่อสารว่าบรรลุจุดประสงค์หรือไม่ รวมถึงยังช่วยให้สามารถปรับพฤติกรรมในการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การสื่อสารแนวทางมาตรการป้องกันโควิดไวรัส 2019 (COVID-19) โดยการสั่งให้ประชาชนอยู่แต่ในบ้าน สิ่งที่ประชากรสะท้อนกลับไปยังรัฐบาลคือข้อคิดเห็นต่าง ๆ ผ่านทางโซเชียลมีเดีย เพื่อให้รัฐบาลทราบว่ามาตรการที่ออกมานั้น ประชาชนพอใจหรือไม่อย่างไร เป็นต้น

ทฤษฎีการสื่อสารของ David K. Berlo

เดวิด เค เบร์โล (David K. Berlo, 1999) กล่าวว่า เนื่องจากกระบวนการสื่อสารนั้นต้องใช้กระบวนการคิดและการใช้ภาษา กระบวนการส่งและรับ ตลอดจนกระบวนการของการแลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน เบร์โล ได้อธิบายพฤติกรรมของการสื่อสาร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบทางการสื่อสารที่เรียกว่า SMCR ซึ่งมาจากคำว่า แหล่งสาร (Source) สาร (Message) ช่องทาง (Channel) และผู้รับสาร (Receiving) ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้เป็นส่วน ๆ โดยอิสระได้ เพราะเชื่อว่ากระบวนการสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้ นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยขององค์ประกอบทั้ง 4 ในกระบวนการสื่อสาร โดยเฉพาะผู้ส่งสารและความสามารถในการรับสารของผู้รับสารเช่นเดียวกัน ไม่ว่าสารเหล่านั้นจะผ่านช่องทางรูปหรือการมองเห็น รส กลิ่น เสียง หรือการสัมผัส ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร รูปแบบการสื่อสารนี้แสดงให้เห็นว่ามีปลายองค์ประกอบ สารซึ่งบรรจุเนื้อหา (content) อาจจะถูกส่งไปในลักษณะรหัสเฉพาะ (Code) มีรูปแบบ (Structure) และอาจจะต้องได้รับการปฏิบัติ (Treated) แตกต่างกันไปโดยผู้อื่น และสารสามารถส่งได้หลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นส่งผ่านบุคคล ผ่านวิทยุ ผ่านโทรทัศน์ หรือผ่านอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถอธิบายองค์ประกอบของการสื่อสาร SMCR ได้แก่ (1) แหล่งข้อมูลข่าวสาร แทนด้วย S (2) ข้อมูลข่าวสาร แทนด้วย M (3) ช่องทางข่าวสาร แทนด้วย C และ ผู้รับสาร แทนด้วย R ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว มีรายละเอียดสำคัญดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ตัวแบบพื้นฐานของการสื่อสาร SMCR Model ของ David K. Berlo

ที่มา: David K. Berlo อ้างใน นันทนา นันทวโรภาส 2548

(1) แหล่งสารหรือผู้ส่งสาร (Sender) แหล่งสารอาจเป็นบุคคลเดียวหรือกลุ่มบุคคลที่อาจทำงานร่วมกันเป็นองค์กรโดยทำหน้าที่สื่อสารโดยการพูด เขียน หรือแสดงกิริยาท่าทางให้บุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของการสื่อสารในแต่ละครั้ง

(2) ข้อมูลข่าวสาร (Message) เกี่ยวข้องกับทางด้านเนื้อหาที่เกี่ยวกับพลังงาน สัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร โดยกระบวนการสื่อสารเริ่มต้นเมื่อผู้ส่งสารเลือกคำ สัญลักษณ์ รูปภาพ สิ่งของ และอื่นๆ เพื่อแสดงถึงข้อความที่จะส่งไปยังผู้รับสาร

(3) ช่องทางข่าวสาร (Media/ Channel) เป็นเส้นทางหรือพาหนะในการลำเลียงข่าวสาร ซึ่งอาจอยู่ในรูปคลื่นแสง คลื่นเสียงหรือสื่อในการสื่อสาร เช่น วิทยุ โทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ ยิ่งปัจจุบันช่องทางการสื่อสารมีมากมาย และรวดเร็ว ทันใจ ได้แก่ เฟสบุ๊ก ทวิตเตอร์ ไลน์ อินสตาแกรม ซึ่งโดยปกติแล้วข่าวสารจะถูกลำเลียงโดยพาหนะต่างๆตามรูปแบบและความคงทนของข่าวสาร เช่น ข่าวสารที่เป็นคำพูดอาจถูกลำเลียงได้ทั้งผ่านความสะท้อนของมวลอากาศ เป็นการสื่อสารโดยการพูดกัน หรือผ่านสายโทรศัพท์ ผ่านสายเคเบิล โทรศัพท์ เป็นต้น

(4) ผู้รับสาร (Receiver) ผู้รับสารอาจเป็นบุคคลเดียวหรือกลุ่มบุคคล หรืออาจเป็นองค์กร ผู้รับสารจะทำหน้าที่รับข่าวสารได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวผู้รับสาร อันได้แก่ ทักษะในการสื่อสารจะเป็นในลักษณะความสามารถในการอ่าน การฟัง และการแปลความข่าวสารตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ทักษะคิด ความรู้ และระดับของสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับสารเอง

ทฤษฎีการตลาดทางการเมือง ของ Bruce I. Newman

บรูซ ไอ นิวแมน (Bruce I. Newman) ได้ให้ความหมายของการตลาดทางการเมืองไว้ว่า กระบวนการทำการตลาดเพื่อการเมืองนั้นเหมือนกับกระบวนการตลาด กล่าวคือบริษัทต้องเลือกกลุ่มเป้าหมาย แล้วมาวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและใช้นวัตกรรมในการพัฒนาสินค้า ราคา กลยุทธ์ในการจัดจำหน่าย โดยใช้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายนั้นเป็นหลัก แต่การตลาดทางการเมืองจะเปลี่ยนศูนย์กลางจากผู้บริโภคมาเป็นประชาชน หรือ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งแทน โดยจากหลักกลยุทธ์ทางการตลาดซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ (4Ps) ทั้งนี้ บรูซ ไอ นิวแมน ได้นำกลยุทธ์ทางการตลาดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์การตลาดทางการเมือง ดังนี้ (Phirunthon Benchapangsikul, 2011)

(1) ผลิตภัณฑ์ (Product) ผลิตภัณฑ์สำหรับพรรคการเมือง ได้แก่ นโยบายและผู้สมัคร ถือว่าเป็นส่วนสำคัญสำหรับแผนการรณรงค์ทางการเมือง

(2) การตลาดแบบผลักดัน (Push Marketing) เป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและผู้สมัครโดยใช้ช่องทางเครือข่ายของพรรคในระดับรากหญ้า ได้แก่ อาสาสมัคร สมาชิกพรรค สาขาพรรค การติดต่อสื่อสารกับคนกลุ่มเหล่านี้จะเป็นการติดต่อโดยตรง เช่น การใช้โทรศัพท์ สารของพรรค จดหมายตรง การเคาะประตูบ้าน การปราศรัย การระดมทุนเพื่อหาเสียงก็ดำเนินการกับคนกลุ่มนี้เป็นหลัก สิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้สนับสนุนก็คือการปรากฏตัวของผู้สมัครเอง

(3) การตลาดแบบดึงดูด (Pull Marketing) เป็นการรณรงค์ผ่านสื่อมวลชนเป็นหลัก ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยทั่วไปพรรคการเมืองจะจ้างที่ปรึกษามืออาชีพด้านโฆษณาเข้ามาดำเนินการด้านนี้โดยเฉพาะ การโฆษณาทางการเมือง มีทั้งการโฆษณาด้านบวกและด้านลบ โฆษณาด้านบวกนั้นจะนำเสนอนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เลือกตั้งให้เห็นเป็นรูปธรรมมากที่สุด ส่วนโฆษณาด้านลบนั้นมุ่งโจมตีนโยบายของผู้สมัครฝ่ายตรงข้ามอย่างชัดเจน

(4) การหยั่งเสียง (Polling) เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการที่จะได้ข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำนโยบายและตรวจสอบประสิทธิภาพของการรณรงค์

ทั้งนี้ บรูซ ไอ นิวแมน ยังได้กล่าวอีกว่าเครื่องมือสื่อสารการตลาดเพื่อการเมือง ประกอบด้วยสิ่งที่อยู่ในส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่

(1) การโฆษณา (Advertising) เช่น สปอตการโฆษณาทางสื่อวิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ป้ายโฆษณา กลางแจ้ง และสื่อสิ่งพิมพ์โฆษณาอื่นๆ เช่น ป้ายผ้า ธง แผ่นพับ สติกเกอร์ บัตรแนะนำตัว

(2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ได้แก่ ข่าวของผู้สมัครทางโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ การสัมภาษณ์ผู้สมัครในรายการโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร

(3) การใช้สื่อบุคคล (Personal Selling) ได้แก่ การปราศรัยหาเสียงของผู้สมัครตามสถานที่ต่างๆ การเข้าไปแนะนำตัวในพื้นที่เพื่อแสดงวิสัยทัศน์และนโยบายที่จัดโดยองค์การต่างๆ

(4) การตลาดทางตรง (Direct Marketing) เช่น การส่งสื่อสิ่งพิมพ์ทางไปรษณีย์ไปถึงประชาชน เช่น จดหมายแนะนำตัวผู้สมัคร บัตรอวยพรเทศกาลต่างๆ เอกสารอื่นๆ เช่น ประวัติพรรค นโยบายพรรค ใบสมัครสมาชิก

สำหรับการส่งเสริมการตลาด (Sale Promotion) ไม่ว่าจะเป็นการลด แลก แจก แถม ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนั้น ไม่ค่อยปรากฏอย่างชัดเจนว่ามีการส่งเสริมการตลาดอย่างไร แต่หากอธิบายก็จะเป็นไปในลักษณะการนำเสนอผลประโยชน์ที่มีผู้สิทธิเลือกตั้งจะได้รับเมื่อเลือก หรือลงเสียงให้ผู้สมัครรับเลือกตั้ง (Thitirat Chanthapimpa, 2004)

ทฤษฎีการกำหนดวาระของสื่อ (Agenda Setting)

แนวคิดนี้เชื่อในพลังอำนาจของสื่อมวลชนในการกำหนดวาระให้คนครุ่นคิด ดังนั้นการที่สื่อมวลชนจะเลือกนำเสนอประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ก็เหมือนกับการกำหนดวาระให้แก่สังคม โดยแมคคอมป์และซอร์ ได้ทำวิจัยและได้ข้อสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ว่า “สื่ออาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำให้คนคิดตามสื่อ แต่ประสบความสำเร็จในการทำให้คนคิดถึง เรื่องที่สื่อหยิบยกมาเป็นข่าว สื่ออาจจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการกระทำของคนได้ แต่สื่อสามารถปรับเปลี่ยนการรับรู้ของคนได้” ระบุตัวแปร 3 ตัวที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดวาระข่าวสาร ได้แก่

(1) วาระของสื่อ (Media Agenda) คือ การกำหนดประเด็นการนำเสนอจากกองบรรณาธิการ การพิจารณาเลือกที่จะนำเสนอข่าวใด ละเว้นการเสนอข่าวใด เป็นการกำหนดวาระโดยใช้วิจารณ์ญาณของผู้ปฏิบัติการข่าว หรือผู้บริหารในสื่อนั้น ๆ

(2) วาระสาธารณะ (Public Agenda) คือ การกำหนดวาระโดยสาธารณชน เป็นการเลือกนำเสนอข่าวที่สอดคล้องกับความสนใจของคนส่วนใหญ่ ซึ่งมักเป็นข่าวที่แปลก ข่าวที่ใหญ่ หรือเป็นข่าวที่คนส่วนใหญ่เข้าร่วม เช่น การชุมนุมประท้วงคนจำนวนมาก

(3) วาระที่ถูกกำหนดจากชนชั้นนำ (Elite Agenda) คือ วาระที่ผู้มีชื่อเสียง บุคคลสาธารณะ ชนชั้นนำ กำหนดโดยการพูดหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้สื่อมวลชนนำเสนอ ตัวอย่างเช่น ปาฐกถา ขบวนการ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นต้น

ในทางการเมือง ทฤษฎีนี้ถูกนำมาใช้อธิบายความสำเร็จของการสื่อสารของกลุ่มทางการเมือง กล่าวคือนักการเมืองย่อมต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักของสาธารณชน การเป็นนักข่าวบนสื่อย่อมสร้างชื่อเสียงให้แก่บุคคลและองค์กรได้ ดังนั้นนักการเมืองทุกคนจึงต้องมีความสามารถในการกำหนดวาระในสื่อให้ได้ เพื่อให้ข่าวและภาพของตนเองอยู่ในความสนใจของสาธารณชนเสมอ ตัวอย่างเช่น พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร แม้จะใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศ แต่ก็สามารถเป็นข่าวให้สื่อมวลชนได้ตลอดเวลา และเป็นข่าวมากกว่านักการเมืองที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเสียอีก ซึ่งอิทธิพลของการกำหนดวาระในสื่อมวลชนก็คือการขึ้นความสนใจของสาธารณชนนั่นเอง (Nantana Nantawaropas, 2015)

ความสำคัญของสื่อมวลชนในทางการเมืองเป็นดังที่อาร์เทอร์ตัน กล่าวไว้ว่า “สิ่งที่นักการเมืองทำให้ไม่สำคัญเท่าสิ่งที่สื่อมวลชนนำเสนอ” เพราะหากนักการเมืองทุ่มเททำงานแต่ไม่เป็นข่าว ก็เหมือนการไม่ได้ทำอะไร

เลย เพราะประชาชนไม่เคยรับรู้การกระทำนั้น บรรดานักการเมืองทั้งหลายจึงต้องอาศัยทฤษฎีเป็นบันไดในการสร้างชื่อเสียงทางการเมืองนั่นเอง

กรอบแนวคิดงานวิจัย

S (Sender) นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์	M (Message) สารในช่วงปี พ.ศ.2555-2565	C (Chanel) ช่องทางการสื่อสาร	R (Receiver) กลุ่มผู้รับสาร
- ภูมิหลัง ความรู้ - ทักษะในการสื่อสาร - ทศนคติทางการเมือง - สังคมและวัฒนธรรม	- นโยบายการพัฒนา - ระบบคมนาคม เน้นไป - ที่ระบบราง - นโยบายกรุงเทพมหานคร - นานอยู่	- โทรทัศน์ - วิทยุ - สื่อสิ่งพิมพ์ - สื่อออนไลน์	- ประชาชนทั่วไป

วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ : ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2555-พ.ศ.2565” มุ่งเน้นเพื่อศึกษาทำความเข้าใจกระบวนการสื่อสารทางการเมือง ผ่านแนวคิดการตลาดทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ในระหว่างปีพ.ศ.2555-2565 ว่าเป็นอย่างไร และเหตุใดชื่อ “นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์” ยังเป็นที่จดจำในสังคมไทย ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีเครื่องมือการศึกษาคือการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้ศึกษาทำการศึกษาด้วยการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ทั้งแนวคิด ทฤษฎี รายงานเอกสารต่างๆ บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จากผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกลุ่มต่างๆ

ผลการวิจัย

บริบททางการเมืองและปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์

ตลอดระยะเวลาบนเส้นทางทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2555-2565 ถือว่าเขาเป็นผู้มีทักษะการสื่อสารทางการเมืองที่ดี เพราะเขาสามารถเข้าถึงประชาชน และอยู่ในกระแสสังคมได้ตลอดเวลา เริ่มต้นจากปี พ.ศ.2555 เขาได้รับการทาบทามจากอดีตนายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร ให้มาเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคมนาคม ซึ่งในครานั้นยังไม่มีใครรู้จักเขา แต่ต่อมาด้วยความรู้ความสามารถ และบุคลิกที่โดดเด่นเป็นที่ประทับใจแก่ประชาชนในระดับรากหญ้า ทำให้เขาได้รับความนิยมชมชอบอีกทั้งยังมีผลงานโดดเด่นมากมายจนเป็นที่ประจักษ์ เช่น แก้แบบสถานีกลางบางซื่อให้รองรับรถไฟความเร็วสูง การแก้แบบสายสีแดงเข้มจาก 3 ทางเป็น 4 ทางและการจัดซื้อขบวนรถด่วนพิเศษ CNR (China CNR Corporation Limited)จำนวน 8 ขบวนจึงทำให้เมื่อต้นปีพ.ศ.2562 เขาได้เป็น candidate ซึ่งตำแหน่งนายกรัฐมนตรีจากการสำรวจความนิยม (Polling) ของแต่ละสำนัก พบว่าเขาเป็นหนึ่งในตัวเต็งการเป็นผู้เข้าชิงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในขณะนั้นด้วยจากคามนิยมชมชอบดังกล่าว มีผู้ให้เหตุผลว่าอาจเป็นเพราะเขายังไม่มีการพลาดพลั้งจากการเคลื่อนไหวทางการเมืองแต่อย่างใด รวมถึงเขาไม่ได้มีอุดมการณ์ฝักใฝ่ฝ่ายใดอย่างชัดเจน จึงทำให้เขาถูกเสนอชื่อ และคาดการณ์ว่าเขาต้องได้รับ

ความนิยมจากประชาชนอย่างแน่นนอน จนกระทั่งตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 จนถึงปัจจุบัน เขาก็ยังคงเป็นตัวเต็งในการลงสมัครชิงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเขาเลือกวิธีการลงพื้นที่หาเสียงเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเปิดกิจกรรม "ซัซชาติชวนคุยคนกรุงเทพฯเพื่อช่วยคิด" โดยใช้ลานกิจกรรมชุมชนโรงหมูลองเตย เป็นเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นกับประชาชน ภาคเอกชน และภาควิชาการ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการช่วยกันสร้างกรุงเทพมหานครให้ดีกว่าเดิม (Thai PBS NEWS, 2562) ทั้งนี้เพราะเขาทราบดีว่ากลุ่มเป้าหมายคือใคร และต้องสร้างภาพลักษณ์เพื่อสื่อออกไปยังกลุ่มเป้าหมายอย่างไร โดยนายซัซชาติ สิทธิพันธุ์ เลือกที่จะเป็นนักการเมืองที่เข้าถึงง่าย และใส่ใจประชาชน ด้วยการลงพื้นที่ไปพูดคุย หรือปฏิบัติจริงให้เห็นเป็นรูปธรรม จะเห็นได้ว่า ตลอดระยะเวลาที่เขาอยู่บนเส้นทางการเมือง เขาได้พยายามสะสมคะแนนเสียง สะสมความนิยมชมชอบอยู่เรื่อย ๆ ซึ่งสิ่งที่แสดงออกมาก็ถือว่าเขากำลังรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งอย่างชาญฉลาด เพราะคะแนนความนิยมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาสั้นๆ แต่เกิดขึ้นในระยะยาว เกิดจากการสะสม การแสดงออก และการสื่อสารที่ต่อเนื่อง อย่างไรก็ดี ความสำเร็จในเส้นทางการเมืองเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่หลอมรวมให้เขาสามารถสื่อสารทางการเมืองได้เป็นอย่างดีจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากการวิจัยเชิงเอกสาร และบทสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่าทักษะการสื่อสารทางการเมืองที่เกิดขึ้นมีผลมาจากภูมิหลังที่ดี ทั้งครอบครัว และการศึกษา จึงทำให้เขาเป็นเก่งและคนฉลาดมีทัศนคติที่ดี เห็นได้จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทั้งการเป็นนักวิชาการ อาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้บริหารบริษัทเอกชน อันเป็นสิ่งที่สะท้อนความสามารถที่หลากหลายแขนงสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของเขาทั้งสิ้น โดย สะท้อนออกมาด้วยวาจากรรม วิธีชีวิต ตลอดจนแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น facebook, Instagram, twitter, youtube ไปยังประชาชน

กระทั่ง เมื่อปีพ.ศ. 2565 รัฐบาลประกาศให้มีการเลือกตั้งผู้ว่า กทม.พร้อมสมาชิก กทม. 50 เขต ในวันที่ 22 พฤษภาคม 2565 บรรยาการทางการเมืองก็คึกคักขึ้นทันที โดยมีผู้สมัครรับเลือกตั้งผู้ว่า กทม.ทั้งสิ้น 31 คน ที่โดดเด่น เป็นที่จับตาของชาวกทม. ได้แก่ นายซัซชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้สมัครอิสระ นายสุวัชรวิ์ สุวรรณสวัสดิ์ ผู้สมัครพรรคประชาธิปัตย์ นายวิโรจน์ ลักขณาอดิศร พรรคก้าวไกล นายศิธา ทิวารี สังกัดพรรคไทยสร้างไทย พล.ต.อ. อัศวิน ขวัญเมือง นายสกลธี ภัททิยกุล และนางรสนา โตสิตระกูล ผู้สมัครอิสระ ซึ่งบรรยาการในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่น่าจับตามองทั้ง 7 คน แตกต่างจากการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งในอดีตที่มักหาเสียงด้วยวิธีการโจมตีกันด้วยข้อมูลที่เป็นเท็จ แต่บรรยาการการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ผู้สมัครแต่ละคนพยายามนำเสนอวิสัยทัศน์และนโยบายการเปลี่ยนเมืองออกมาต่อสู้กันอย่างเข้มข้นและดุเดือด และสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่น่าจดจำ อาทิ **นายซัซชาติ สิทธิพันธุ์** รณรงค์หาเสียงโดยชูประเด็นกรุงเทพเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน นำมาสู่ “กรุงเทพฯ 9 ดี 9 ด้าน” หรือ นโยบาย 9 มิติ โดยนโยบายครั้งนี้เปรียบเสมือนการแก้เส้นเลือดฝอยให้แข็งแรงขึ้น นโยบายต้องเดินทันทีในวันที่ทำงานวันแรก และ มุ่งให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนากรุงเทพมหานคร อีกทั้ง การหาเสียงยังใช้แนวคิดรักเมือง เช่น ใช้ยานพาหนะไฟฟ้าทั้งหมดในการหาเสียง ลดขนาดและปริมาณของป้ายหาเสียง จัดพิมพ์เอกสารแนะนำตัวในรูปแบบหนังสือพิมพ์ที่สามารถนำมาใช้ซ้ำได้ นำวัสดุที่ใช้ทำป้ายหาเสียงกลับมาเป็นผลิตภัณฑ์ใช้ต่อในทีมงาน เป็นต้น ในขณะที่**นายสุวัชรวิ์ สุวรรณสวัสดิ์** คนไทยรู้จักเขาอยู่แล้วผ่านกระแสไวรัลบนหน้าสื่อสังคมออนไลน์ เช่น ทายาทสายตรงไอศโด้ หรือบทบาทอธิการบดีแนวใหม่ที่ไม่ซ้ำกับใครในอดีต โดยสโลแกนการรณรงค์หาเสียงของเขา คือ เปลี่ยนกรุงเทพเราทำได้ ทั้งการจัดให้มี wifi 150,000 จุด เพื่อทำให้คนเข้าถึงการบริการที่ทันสมัย หรือแนวทางพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณลักษณะที่ดี การเปลี่ยนแปลงการศึกษาไทย เป็นต้น สำหรับการหาเสียงของ**นายวิโรจน์ ลักขณาอดิศร** คือ การปักธงทางความคิดที่เขาจะใช้เวลาในการพูดแลกเปลี่ยนประเด็นทางการเมืองกับประชาชนในช่วงการลงพื้นที่หาเสียง และสโลแกนหาเสียงชัดเจน ตรงไปตรงมา ทำให้มีคนรักและคน

เกลียดในเวลาเดียวกัน ซึ่งเขาเห็นว่าเป็นเรื่องธรรมดา เพราะเขาเป็นคนที่มีความมุ่งมั่น กล้าที่จะถูกเกลียด และกล้าที่จะอธิบายให้กับประชาชนได้เข้าใจอย่างโปร่งใส ในขณะที่**นายศิธา ทิวารี** หาเสียงโดยนำเสนอเป้าหมายว่าหากได้รับตำแหน่งจะทำในสิ่งที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่เคยทำมาก่อน อย่างไรก็ตาม นโยบายที่ถูกถ่ายทอดระหว่างการหาเสียงในภาพรวมอาจไม่ต่างจากผู้สมัครหลายคนที่เข้าแข่งขันบนเวทีนี้ ทั้งการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจปากท้อง ปัญหาการจราจร ปัญหาน้ำท่วม สำหรับ**พล.ต.อ.อัศวิน ขวัญเมือง** ได้ปรับกลยุทธ์หาเสียงเน้นปราศรัยหนักขึ้น ไม่กังวลว่าใครจะเล่นนอกเกม หรือใช้วาทกรรมใส่ร้าย หรือไม่สร้างวาทกรรมใส่ร้ายใครเช่นกัน โดยเขานำเสนอว่าเขาจะขอกลับมาสานโครงการที่ทำอยู่เดิมต่อให้สำเร็จ ในขณะที่**นายสกลธี ภัททิยกุล** ได้นำเสนอว่า ในฐานะที่เคยดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จึงมั่นใจว่าหากได้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จะสามารถทำหน้าที่ได้ดี และแก้ไขปัญหารุงเทพมหานครได้อย่างแน่นอน และสำหรับ**นางรสนา โตสิตระกูล** เน้นการหาเสียงผ่านสื่อสังคมออนไลน์เป็นหลัก โดยได้นำเสนอว่าตนเองนั้นเป็นมานอกสายตา มองว่าเป็นข้อดีที่ทำให้ต่างจากผู้สมัครรายอื่น เพราะมีแต่เขาเท่านั้นที่เป็นผู้สมัครอิสระตัวจริง ปราศจากการครอบงำและแทรกแซงทั้งจากพรรคการเมืองหรือกลุ่มทุน จะได้คิดและผลักดันนโยบายให้กับประชาชนอย่างแท้จริง จากการณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครทั้ง 7 คนดังกล่าว จะเห็นว่าเป็นบรรยากาศของการหาเสียงที่มักไม่ค่อยเห็น การด่าทอต่อกัน แต่เป็นการนั่งโต๊ะร่วมวงกันรับประทานอาหารที่ผู้สมัครต่างแบ่งปันสนทนาที่ดีร่วมกัน จึงไม่ค่อยเห็นอารมณ์โกรธเกรี้ยวไม่พอใจเมื่อเก้าอี้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครตกเป็นของคู่แข่ง แต่เห็นการประกาศยอมรับความพ่ายแพ้ ตลอดจนร่วมแสดงความยินดีกับความความสำเร็จของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์

กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์

กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) เพราะมีการสื่อสารที่โต้ตอบกันระหว่างนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ และประชาชนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งจากการวิจัยเอกสาร และบทสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ทำให้ทราบว่านายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ เป็นผู้ที่ใช้การสื่อสารเป็นอย่างดี โดยเขาได้นำตัวแบบพื้นฐานของการสื่อสาร SMCR Model ของ David K. Berlo มาปรับใช้ได้อย่างดีจึงทำให้เขายังได้รับความนิยมชมชอบจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง ชื่อเสียงของเขายังคงอยู่ ไม่หายไปไหน กล่าวคือ S (Sender) เขาใช้ภูมิหลังที่ดีของเขา ได้แก่ ครอบครัว การศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานเป็นลักษณะ (Character) ของเขาซึ่งเป็นผู้ส่งสาร โดยการใช้ถ้อยคำ วาทกรรม และนโยบายเป็นสารที่ส่งออกไป M (Message) ยกตัวอย่างสารที่เขาได้ส่งออกไป คือ ช่อง Voice Mater Thailand ได้นำเสนอรายการตอน Power of Voice ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ กับพลังการสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ แบบคนดังบนโลกออนไลน์ รัฐมนตรีที่แข็งแกร่งที่สุดในปฐพี ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมี 5 ประการด้วยกัน คือ (1) เข้าใจเนื้อหา ถ้ายังไม่สามารถอธิบายเรื่องราวที่สื่อสารออกไปให้เป็นเรื่องง่ายได้ แสดงว่ายังไม่เข้าใจเรื่องนั้นดีพอ เช่น โครงการสร้างอนาคตประเทศไทย ปีพ.ศ.2563 โดยการทำเป็น Flow chart กราฟฟิก (2) ศึกษาคนฟัง พิจารณาว่าคนฟังคือใคร เพื่อจะได้ปรับหัวข้อ และเทคนิคในการสื่อสารให้เข้ากับคนฟัง และปัญหาของพวกเขา คืออะไร สื่อสารความรู้สึกกับคนฟังให้ได้ เป็นหัวใจการสื่อสารที่ดี (3) จริงจังเรื่องเวลา ผู้สื่อสารต้องพยายามพูดในกรอบเวลา ผู้สื่อสารต้องตรงต่อเวลา ช่วงเวลาความสนใจของคนภายใน 10 วินาที การสื่อสารต้องดึงดูดคนฟังให้ได้ใน 10 วินาทีแรก (4) อย่าพูดอย่างทำอย่าง เป็นตัวตนของตัวเอง เป็นอย่างไรให้พูดอย่างนั้น เช่น อยากให้ประชาชนนั่งรถเมล์ นั่งรถไฟ เราต้องลงไปนั่งเอง และ (5) สร้างความรู้สึกดี ๆ ต้องสื่อสารไปถึงหัวใจ ความคิดอารมณ์ของคนฟังด้วย เช่น เขาได้รับเชิญให้พูดเรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) การนำชีวิตตัวเอง เชื่อมโยงเรื่องราวของตัวเอง ไม่ใช่เรื่องการเมืองหรือผู้บริหาร จึงเล่าเรื่องลูกชาย ทุ่มเทการดูแลลูกชาย เรื่องของชีวิต เกิดแรงบันดาลใจให้กับคนได้ เราเป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตเราเอง เราเป็นผู้กำหนดชีวิตเรา อารมณ์ขันหลาย

กำแพง มีช่องทางในการสื่อสารมากขึ้นกับคนรุ่นใหม่ ยอดไลค์ในเพจเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การสื่อสารเป็นเรื่องจำเป็น การสื่อสารคือการเชื่อมโยง เริ่มจากคนใกล้ตัว ปัญหาหลายๆ อย่างเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ดีจากตัวอย่างสารที่เขาสื่อเป็นสิ่งสะท้อนแนวความคิดของเขาได้อย่างดี ยิ่งผู้รับฟังจะรู้สึกมีแรงบันดาลใจมั่นใจ และศรัทธาในตัวเขามากขึ้นซึ่งที่ผ่านมาเขาได้ใช้ช่องทางการสื่อสาร C (Chanel) ที่หลากหลายเพื่อนำเสนอสารออกสู่สาธารณชนผ่าน เช่น การโพสต์ข้อความบนหน้าเพจ facebook หรือ Twitter การให้สัมภาษณ์สื่อวิทยุ โทรทัศน์ต่างๆ อยู่เสมอ หรือการสร้างช่องของตนเองผ่าน YouTube เพื่อนำเสนอแนวคิด วิถีชีวิตต่างๆ เพราะเขารู้ดีว่าสื่อเหล่านี้สามารถเข้าถึงประชาชนได้ง่าย และรวดเร็ว ซึ่งกลุ่มเป้าหมายของเขาคือประชาชนโดยสิ่งที่ทำให้ผู้ศึกษามั่นใจว่าเขาเป็นผู้ที่กระบวนกรสื่อสารทางการเมืองได้อย่างดี ยิ่งเพราะจากการหยั่งเสียง (Polling) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการตลาดทางการเมือง ไม่ว่าจะจากสำนักใดก็ตามชื่อของชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ก็ติดอันดับ 1 ใน 3 ที่ประชาชนต้องการให้เป็นผู้นายอยู่เสมอ รวมถึงจากบทสัมภาษณ์ และการออกรายการต่าง ๆ ยิ่งเป็นสิ่งยืนยันว่าเขาได้นำหลักกระบวนกรสื่อสาร มาใช้ในทางการเมืองได้อย่างยอดเยี่ยม และผลลัพธ์ที่ชัดเจนที่สุดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ คือ นายชัชชาติ ชนะการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครในปีพ.ศ.2565 ด้วยเพราะการสื่อสารทางการเมือง บุคลิก และนโยบายต่าง ๆ ตรงใจประชาชนชาวกทม. และประชาชนทั่วทั้งประเทศ

สรุป

กระบวนกรสื่อสารทางการเมือง ถือเป็นหัวใจสำคัญของนักการเมือง ซึ่งนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ถือเป็นนักการเมืองที่มีความเข้าใจ และใช้หลักการสื่อสารได้อย่างยอดเยี่ยม โดยการสื่อสารที่ดีในมุมมองของเขา มี 5 ประการคือ (1) ต้องเข้าใจเนื้อหา (2) ต้องศึกษาคนฟัง (3) ต้องจริงจังเรื่องเวลา (4) ต้องอย่าพูดอย่างทำอย่าง และ (5) ต้องสร้างความรู้สึกดี ๆ กับผู้รับสาร ซึ่งการสื่อสารในมุมมองของเขาสามารถเชื่อมโยงกับตัวแบบพื้นฐานของการสื่อสาร SMCR Model ของ David K. Berlo ได้เป็นอย่างดี เพราะการสื่อสารดังกล่าวข้างต้น ครบองค์ประกอบของการสื่อสารแบบ SMCR Model ที่ต้องมีผู้สื่อสาร คือ นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ต้องมีเนื้อหาสาร คือ นโยบาย และวาทกรรมต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ เป็น facebook, Instagram, twitter, YouTube และมีผู้รับสารคือ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประชาชนกลุ่มเป้าหมายก็สามารถสะท้อนสิ่งที่นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ สื่อออกมา ผ่านการเขียนแสดงความคิดเห็นตามช่องทางต่างๆ ซึ่งถือว่าการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) ซึ่งการสื่อสารทางการเมืองทั้งหมดที่ได้กล่าวถึง เป็นผลมาจากภูมิหลังที่ดี ทั้งครอบครัวและการศึกษา จึงทำให้เขาเป็นคนเก่ง ฉลาด และมีทัศนคติที่ดี เห็นได้จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทั้งการเป็นนักวิชาการ อาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตลอดจนผู้บริหารบริษัทเอกชน อันเป็นสิ่งสะท้อนความสามารถที่หลากหลายแขนง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของเขาทั้งสิ้น โดยสะท้อนออกมาด้วยวาทกรรม วิถีชีวิต ตลอดจนแนวทางหรือนโยบายการพัฒนาต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น facebook, Instagram, twitter, YouTube ไปยังประชาชน เริ่มต้นจากการที่เขาได้เข้าสู่เส้นทางการเมืองในระหว่างปี พ.ศ.2555-2557 ด้วยตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม ต่อมาระหว่างปีพ.ศ.2561-2562 ได้เป็นแคนดิเดต (candidate) นายกรัฐมนตรีของพรรคเพื่อไทย จนกระทั่งปลายปีพ.ศ.2562-ปัจจุบัน เขาจะลงสมัครรับเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ว่าจะบริบททางการเมืองในรูปแบบไหน สภาพแวดล้อมได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านโครงสร้างทางการเมือง หรือปัจจัยการเปลี่ยนแปลงตัวแทนแห่งอำนาจ จะเปลี่ยนแปลงไปเช่นใด นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ก็ยังได้รับความนิยมอยู่เรื่อยมา เพราะภาพลักษณ์ที่เป็นคนดีดีใจ เข้าถึงง่าย และลงพื้นที่ทำงาน พบปะประชาชนจริงๆ ผ่านกระบวนกรสื่อสารทางการเมือง (SMCR Model) และในที่สุดเมื่อปี พ.ศ.2565 มีประกาศรับสมัครเลือกตั้งผู้ว่าราชการ

กรุงเทพมหานครอย่างเป็นทางการ และนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ก็ชนะการเลือกตั้งในครั้งนั้น และดำรงตำแหน่งเป็น
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจนถึงปัจจุบัน

Reference

- Jantapimpa, T. (2004). *Marketing Communication on the Image of Female Members of Parliament Candidates in Bangkok*. Master's Thesis, Journalism Program, Faculty of Journalism and Mass Communication, Thammasat University.
- Nuntavoropas, N. (2015). *Political Communication: Theory and Application* (2nd ed.). Bangkok: Mass Media Publishing.
- Hanchana, P. (2012). *The Political Communication of Thaksin Shinawatra during 2006–2009*. Master's Thesis, Mass Communication Program, Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University.
- Wipatipoomiprathet, P. (2018). *The Political Communication Process of the Prime Minister: A Case Study of Ms. Yingluck Shinawatra*. Doctoral Dissertation, Ph.D. Program in Political Communication, College of Political Communication, Krirk University.
- Benjaparnrangsikun, P. (2011). *Political Marketing Factors Influencing Voting Behavior for Thai Political Parties among Eligible Voters in Bangkok*. Master's Independent Study, Marketing Program, Srinakharinwirot University.
- Chuenoo, V. (2011). *Political Communication Strategies of Chuwit Kamolvisit*. Master's Thesis, Political Science Program, Faculty of Political Science, Chulalongkorn University.
- Voice Mater Thailand. (2016). *Power of Voice: Chadchart Sittipunt and the Great Power of Communication as an Online Celebrity, the Strongest Minister in the World*. Retrieved October 25, 2020, from <https://www.youtube.com/watch?v=RRkV9L1Zrsc>
- Chadchart Sittipunt. (n.d.). *@chadchartofficial*. Retrieved October 24, 2020, from <https://www.facebook.com/chadchartofficial/>
- Naewna. (n.d.). *Hot Issues: The Bangkok Governor Who Sits in the Hearts of the People*. Retrieved from <https://www.naewna.com/politic/columnist/41405>
- Bansomdej Poll. (2019). *Opinions of Bangkok Residents Regarding the Election of Bangkok Governor*. Retrieved October 25, 2020, from <https://www.thebangkokinsight.com/185754/>
- McNair, B. (1999). *An Introduction to Political Communication* (2nd ed.). New York: Routledge.



**แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี**
THE OPERATIONAL DEVELOPMENT OF DIGITAL LITERACY FOR TEACHERS AND EDUCATION
PERSONNEL AFFILIATED WITH NONTHABURI'S SECONDARY SCHOOL

ชวิวัฒน์ งามสวัสดิ์¹ และ จุลดิศ คัญทัพ

Chawiwat Ngmasawat¹ and Juladis Khanthap

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University

Email: Chawiwat.n64@rsu.ac.th¹

Received 5 June 2023; Revised 16 July 2023; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 135 คน โดยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNIModified)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความเข้าใจสูงที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 คน คือ ด้านความเข้าใจ 7 แนวทาง ด้านการเข้าถึง 8 แนวทาง ด้านการสื่อสาร 12 แนวทาง ด้านการทำงานร่วมกัน 10 แนวทาง ด้านความปลอดภัย 10 แนวทาง และด้านแนวปฏิบัติในสังคมดิจิทัล 8 แนวทาง รวมทั้งหมด 55 แนวทาง

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ได้ทราบข้อมูลถึงระดับความรู้ ความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสารสนเทศ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; แนวทางการพัฒนา; การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

The aims of this study were to 1) study current conditions, desirable conditions and priority need of digital literacy at a secondary school in Nonthaburi and 2) study the guidelines of digital literacy for teachers and educational personnels at a secondary school in Nonthaburi. This study was mixed methods learning from the theories of Office of the Civil Service Commission and Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization). The participants in this study were 135 teachers and educational personnels selected by total sampling. The instrument used in this study includes a five-rating scale questionnaire with 6 points; understanding, access, communication, cooperation, security, and the guidelines of digital society. The statistics for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, and Modified Priority Needs Index about need assessment, and priority need index (PNIModified).

The study revealed that: 1) current conditions of digital literacy, for all aspects, was at a high level, desirable conditions of digital literacy was at a highest level and priority needs for digital literacy, for all aspects, was at the highest level in understanding point. 2) the guidelines of digital literacy improvement for teachers and educational personnels at a secondary school in Nonthaburi informed by main five people were seven guidelines of understanding, eights guidelines of access, twelve guidelines of communication, ten guidelines of cooperation, ten guidelines of security, and eight guidelines of digital society in total fifty-five guidelines.

The results of this research showed the information about the levels of knowledge and understanding of teachers and educational personnel about digital literacy skills as information technology; moreover, the guidelines for school administrators integrating for teacher and educational personnel improving policy.

Keywords: Priority Needs; improvement guidelines; digital literacy

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต นอกจากนี้การศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ จะเป็นการเสริมสร้างให้ประเทศมีความแข็งแกร่งและมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการส่งต่อความรู้สู่นักเรียนให้เกิดทักษะเช่นเดียวกันจึงมีความสำคัญอย่างมาก จากการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาให้ทันยุคทันสมัย และเท่าทันของการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) การสื่อสาร (Communication) หรือการจัดการข้อมูล (Data Management) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญของการพัฒนาระบบ เพราะครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาทักษะสำคัญนี้เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้วิธีที่ถูกต้อง (Learn how to learn) และ

พัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องและเต็มความสามารถ (HR Note Thailand, 2019 online)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ที่มีเป้าหมายหลัก 6 ข้อ โดยมีเป้าหมายข้อที่ 3 คือ มุ่งองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล 2) ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) ผลิตและพัฒนากำลังคนรวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ 4) ขยายโอกาส การเข้าถึง บริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต 5) ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และ 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้เห็นความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (Office of the Basic Education Commission Ministry of Education, 2018)

ดังนั้นทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Office of the Civil Service Commission) และสอดคล้องกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ได้มีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยเรื่องการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมุ่ง “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand)” คือ ประเทศไทยมีความสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มประสิทธิภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน Office of the National Digital Economy and Society Commission, 2020)

จากความสำคัญทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนบรี เพื่อพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องเป็นบุคคลต้นแบบในการจัดการเรียนรู้ให้มีทักษะดิจิทัลหรือทักษะในการรู้ดิจิทัลสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ นวัตกรรม และดิจิทัล ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ระดับทักษะการเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การแก้ปัญหา การสื่อสาร ตลอดจนจนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อรู้เท่าทันการใช้งานและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพเป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล จากการศึกษาแนวคิดของ Office of the Civil Service Commission (2021) สรุปความหมายของการรู้ดิจิทัล ได้ว่า ความสามารถของตัวบุคคลในการเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี ด้วยการมีสมรรถนะการเข้าถึง การคัดกรอง การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ จัดการ ประยุกต์ใช้ สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน การเลือกใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ การติดตามข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหา รวมถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วทางที่จำเป็นในการใช้งานดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต ได้อย่างเหมาะสมและใช้สื่อออนไลน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้การใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

2.แนวคิดเกี่ยวกับ Digital Disruption จากการศึกษาแนวคิดของ Sirichotirat (2016) สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Digital Disruption หมายถึง นโยบาย กลยุทธ์ แนวทาง รวมถึงข้อปฏิบัติที่มีผลต่อพฤติกรรม ทักษะ และการทำงานของบุคลากร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าแก่องค์กรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสถานการณ์ โดยให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกับเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของโลกในอนาคต

3.แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) จากการศึกษาแนวคิดของ Chinpitakwattana (2015) สรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นโดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนาเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานนทบุรี โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นแนวทางในการร่าง และสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 6 ด้าน และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยมีตัวอย่างของแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงสำเนาเนื้อหา ให้มีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC) มากกว่า 0.5

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบทดสอบที่ผ่านการพิจารณา ไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย 30 ชุด (Tryout) ที่เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของประเด็นคำถามทั้ง 6 ด้านที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ คือ 0.954 โดยมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ความเข้าใจ (0.765) ด้านที่ 2 การเข้าถึง (0.850) ด้านที่ 3 การสื่อสาร (0.859) ด้านที่ 4 การทำงานร่วมกัน (0.864) ด้านที่ 5 ความปลอดภัย (0.871) ด้านที่ 6 แนวปฏิบัติในสังคมดิจิทัล (0.932)

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง รายงานและวิเคราะห์ผลด้วยสถิติขั้นพื้นฐานเพื่อนำเสนอข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้วยสถิติบรรยาย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในทางทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ผลการวิจัย

1. ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาคู่มือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านความเข้าใจ	3.579	0.554	มาก	4.766	0.388	มากที่สุด
2.ด้านการเข้าถึง	4.019	0.608	มาก	4.860	0.261	มากที่สุด
3.ด้านการสื่อสาร	3.760	0.694	มาก	4.811	0.309	มากที่สุด
4.ด้านการทำงานร่วมกัน	3.935	0.616	มาก	4.888	0.284	มากที่สุด
5.ด้านความปลอดภัย	3.650	0.591	มาก	4.863	0.297	มากที่สุด
6.ด้านปฏิบัติในสังคมดิจิทัล	4.001	0.766	มาก	4.874	0.291	มากที่สุด
รวม	3.825	0.528	มาก	4.844	0.258	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.825) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.844) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการเข้าถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.019) รองลงมา คือ ด้านปฏิบัติในสังคมดิจิทัล ($\bar{X}$ =4.001) ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ =3.935) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$ =3.760) ด้านความปลอดภัย ($\bar{X}$ =3.650)

ตามลำดับ ส่วนด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.579$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.888$) รองลงมา คือ ด้านปฏิบัติในสังคมดิจิทัล ($\bar{X}=4.874$) ด้านความปลอดภัย ($\bar{X}=4.863$) ด้านการเข้าถึง ($\bar{X}=4.860$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.811$) ตามลำดับ ส่วนด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.766$)

ตารางที่ 2 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	PNI _{Modified}	ลำดับ
1.ด้านความเข้าใจ	3.579	0.554	4.766	0.388	0.333	1
2.ด้านการเข้าถึง	4.019	0.608	4.860	0.261	0.211	6
3.ด้านการสื่อสาร	3.760	0.694	4.811	0.309	0.283	3
4.ด้านการทำงานร่วมกัน	3.935	0.616	4.888	0.284	0.241	4
5.ด้านความปลอดภัย	3.650	0.591	4.863	0.297	0.331	2
6.ด้านปฏิบัติในสังคมดิจิทัล	4.001	0.766	4.874	0.291	0.219	5
รวม	3.825	0.528	4.844	0.258	0.270	

จากตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ภาพรวม พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการจำเป็นในการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังต่อไปนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความเข้าใจ (PNI_{Modified} = 0.333) ลำดับที่ 2 ด้านความปลอดภัย (PNI_{Modified} = 0.331) ลำดับที่ 3 ด้านการสื่อสาร (PNI_{Modified} = 0.283) ลำดับที่ 4 ด้านการทำงานร่วมกัน (PNI_{Modified} = 0.241) ลำดับที่ 5 ด้านปฏิบัติในสังคมดิจิทัล (PNI_{Modified} = 0.219) และลำดับที่ 6 ด้านการเข้าถึง (PNI_{Modified} = 0.211) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

ด้านความเข้าใจ แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 7 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้ทราบถึงความเข้าใจบริบทดิจิทัลด้วยการใช้วิธีการตัดสินใจโดยการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ 2) การส่งเสริมอบรมหรือหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลตามบริบททฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy) 3) การมอบหมายงาน ให้กลุ่มงานในสถานศึกษาขับเคลื่อนการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การปลูกฝังศีลธรรม พฤติกรรม จริยธรรมของการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) การส่งเสริมความเข้าใจในการรู้ดิจิทัล การส่งเสริมให้มีความเข้าใจใน Digital Disruption 6) การจัดทำโครงการหรือสถานการณ์ตัวอย่าง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้เทคโนโลยี และ 7) การจัดโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ อุปกรณ์การเรียนรู้ และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ Application ที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของงบประมาณที่สามารถเลือกใช้ Application ที่เหมาะสมในแต่ละวิชาได้

ด้านการเข้าถึง แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนี้ 1) การให้ความรู้ (Product) ให้วิธีการดำเนินงาน (Process) ให้การติดตามแนะนำ (Service) ประเมินผล (Output) บุคลากรอย่างถูกต้อง 2) การจัดการข้อมูลที่เป็นระบบหมวดหมู่ เป็นขั้นตอนที่ดี มีการเข้าถึงข้อมูลง่ายขึ้น การ

เลือกใช้เทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย และการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 3) การจ้างบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ 4) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในวิธีการจัดการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศจากการเข้าถึงได้ 5) การเลือกโครงการของงบประมาณหรือโครงการการกุศลเพื่อนำไปพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ข้อมูลสารสนเทศจากการเข้าถึงได้ 6) การจัดการสารสนเทศภายในสถานศึกษา 7) การจัดสถานการณ์ตัวอย่างในระหว่างการประชุมหรือกลุ่มย่อย PLC 8) การออกแบบหลักสูตรการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการสื่อสาร แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 12 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการอบรมหลักสูตรระยะสั้น 2) การจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นสื่อกลางในการส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจตรงกัน 3) การจัดทำโครงการบริการวิชาการกับชุมชน เพื่อส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมก่อนการบริการวิชาการสู่สังคม 4) การใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ที่เข้าถึงง่ายใน Brave Browser ต่าง ๆ 5) การอบรมและการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการใช้ฐานข้อมูลกลาง 6) การจัดอบรมเพื่อฝึกฝนให้มีความคุ้นชินกับระบบอินเทอร์เน็ต 7) การส่งเสริมในการฝึกฝนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เกี่ยวกับการรั่วไหลของข้อมูล 8) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เครื่องมือสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การโทรศัพท์ การใช้ Application หรือการใช้ฐานข้อมูลกลาง 9) การส่งเสริมบุคลิกภาพและส่งเสริมวัฒนธรรมเทคโนโลยีดิจิทัล 10) การมอบหมายหัวหน้างาน การประชาสัมพันธ์ ให้มีการตรวจสอบความถูกต้องของภาษาก่อนการประชาสัมพันธ์ออกสู่สาธารณชน 11) การมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเฉพาะทาง และ 12) การมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบโครงการสัมพันธ์ชุมชน สร้างความเข้าใจกับชุมชน

ด้านการทำงานร่วมกัน แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 แนวทาง ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดแนวพฤติกรรม Next Normal ส่งเสริมกระบวนการสื่อสารในกระบวนการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการเพิ่มความเร็วของสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนทุกคน 2) การเพิ่มความพร้อมสำหรับการทำงานออนไลน์ โดยการสนับสนุนในการซื้อ Application 3) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานที่หลากหลายได้และในเวลาเดียวกัน (Multi-Working) 4) การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นตัวกลางในการแบ่งปันข้อมูลในการทำงานร่วมกัน 5) การมอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นบุคคลหลักในการแบ่งปันข้อมูลในสถานที่สามารถใช้ข้อมูลและทำงานร่วมกันได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ทั้งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์กับกลุ่มงานนั้น ๆ และข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนภายในสถานศึกษา 6) การสนับสนุนงบประมาณพัฒนาห้องสมุดเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความทันสมัย 7) การใช้ระบบกลางในสถานศึกษาเพื่อส่งมอบข้อมูลที่รวดเร็ว (Paper less) 8) การส่งเสริมการทำงานอินเทอร์เน็ตในรูปแบบกลุ่มเล็ก Small group เนื่องจากมีความเข้าใจและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเบื้องต้นกันและกันได้ 9) การมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับผิดชอบงานหลัก (หัวหน้างาน) และ 10) การมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขยายฐานข้อมูลถึงองค์กรภายนอกโดยที่ไม่เป็นอันตรายต่อฐานข้อมูลภายใน

ด้านความปลอดภัย แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 10 แนวทาง ดังนี้ 1) การอธิบายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งแรกของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) การเสาะหาและการทำความเข้าใจถึงเครื่องมือที่ใช้แล้วสามารถทำให้เกิดการป้องกันและเกิดความปลอดภัยจากโลกออนไลน์ 3) การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการให้ความรู้ ความเข้าใจ การรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้น และส่งเสริมการอบรมในสถานศึกษามีพื้นฐานในการใช้งานบนอินเทอร์เน็ต 4) การทำความเข้าใจการจัดการข้อมูลก่อนที่จะนำออกสู่สาธารณะ 5) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน

ต้องมีวิจรรย์ญาณที่เป็นกระบวนการคิดขั้นสูง ที่เรียกว่าทักษะในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความตั้งใจหรือความพยายามที่จะคิดและตัดสินใจในการคาดการณ์กับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Critical Thinking) 6) การสร้างสถานการณ์ตัวอย่าง การใช้งานจริง การคัดกรอง การพิจารณา ความปลอดภัย เพื่อทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นในทักษะการป้องกันการคุกคามนั้น ๆ ซึ่งในแต่ละบุคคลมีทักษะในการป้องกันตัวที่ไม่ได้เท่ากัน เรียกว่า “put the right man on the right job” มอบหมายคนให้ตรงจุดประสงค์ของงาน 7) การส่งเสริมให้มีความรู้เท่าทันการโจรกรรมข้อมูล 8) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้ระบบการรักษาความปลอดภัยของฐานข้อมูลในระบบ 9) การส่งเสริมสมรรถนะสำคัญของการใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลบนโลกออนไลน์ และ 10) การรณรงค์การส่งเสริมการไม่ทุจริตบนโลกออนไลน์

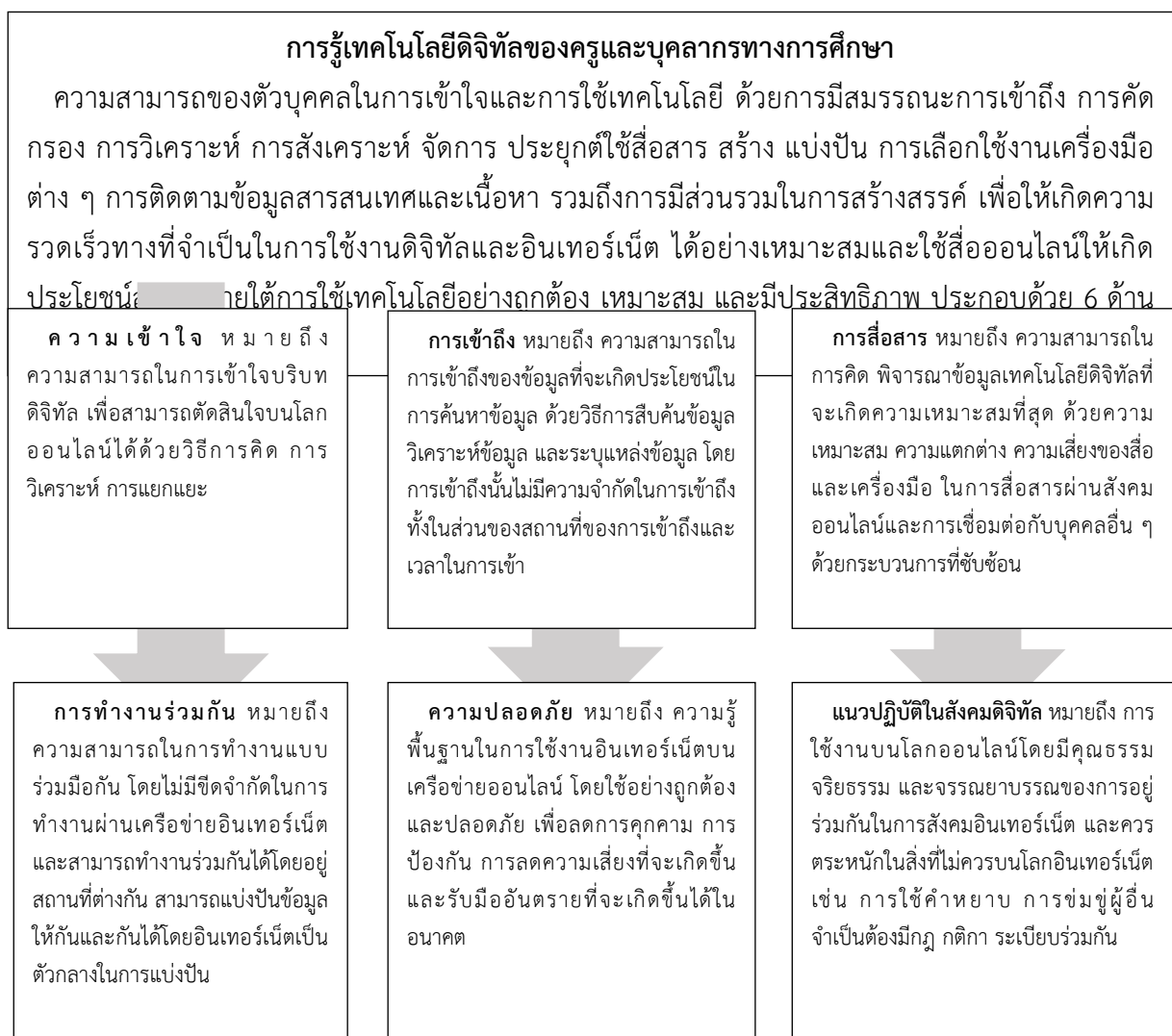
ด้านแนวทางในการปฏิบัติ แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนี้ 1) การบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากความขัดแย้งบนโลกออนไลน์ได้ 2) การส่งเสริมศีลธรรม กฎ ระเบียบและข้อมูลบังคับบนโลกออนไลน์ ส่งเสริมไม่บูลลี่ซึ่งกันและกันบนโลกออนไลน์ ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม ในการพูดคำหยาบ 3) การสร้างความเข้าใจในการรู้กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายของการอยู่ร่วมกันบนโลกออนไลน์ 4) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นควรตักเตือนโดยตรง หากไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีให้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงทราบตามลำดับ 5) การขอความร่วมมือครูและบุคลากรทางการศึกษา งดใช้คำไม่สุภาพ หยาบคาย รุนแรง ตลอดจนการโจมตีบุคคลอื่นบนโลกออนไลน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน 6) การเข้าถึงและเข้าใจใน URL ของอินเทอร์เน็ต 7) การสร้างความตระหนักความรู้พื้นฐานของโซเชียลเน็ตเวิร์กทั้งที่เป็นแหล่งข้อมูลที่เสียหาย และ 8) การสร้างเสริมศีลธรรมอันดีงามของการใช้อินเทอร์เน็ตร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากงานวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 การเรียงลำดับความ ต้องการจำเป็นในทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ที่วิเคราะห์โดยใช้สูตร (Modified Priority Need Index : PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความเข้าใจ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัย ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านปฏิบัติในสังคมดิจิทัล และด้านการเข้าถึง ตามลำดับ เป็นตามแนวคิดของ Wongwanich (2014) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุ ความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและเป็นการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถนำไปใช้ในการ วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดง ระดับความสำคัญ (I=Importance) และได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) โดย เทคนิควิธีการจัดลำดับความต้องจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัด อันดับความต้องจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ กับสภาพเป็นจริง Modified Priority Need Index

ส่วนแนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 5 คน คือ ด้านความเข้าใจ 7 แนวทาง ด้านการเข้าถึง 8 แนวทาง ด้านการสื่อสาร 12 แนวทาง ด้านการทำงานร่วมกัน 10 แนวทาง ด้านความปลอดภัย 10 แนวทาง และด้านแนวปฏิบัติในสังคมดิจิทัล 8 แนวทาง รวมทั้งหมด 55 แนวทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuwijit (2017) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสทางวิชาชีพในยุค New Normal 8 แนวทาง โดยมี 3 แนวทางที่สอดคล้องกัน คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษา เพื่อการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kemkaman (2021) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 54 แนวทาง โดยมี 4 ด้านที่สอดคล้องกัน คือ ด้านการใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความเข้าใจ คือ ส่งเสริมความเข้าใจที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างมีวิจารณญาณ ด้านการเข้าถึง คือ สนับสนุนอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และ ด้านการสื่อสาร คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการใช้ดิจิทัล

สรุปองค์ความรู้



แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้มีการ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยมีการ กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน กระบวนการพิจารณาเพื่อกำหนดความแตกต่างของภาพที่เป็นจริง และภาพที่พึงประสงค์ โดยประเมินจากการเรียงลำดับค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยใช้ ดัชนีความต้องการจำเป็น Priority Need Index (PNI_{modified}) ในหัวข้อการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 6 ด้าน คือ ด้าน ความเข้าใจ ด้านการเข้าถึง ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านความปลอดภัย และด้านแนว ปฏิบัติในสังคมดิจิทัล หัวข้อละ 3 ประเด็นย่อย ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่สำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาเปรียบเทียบการรู้ เทคโนโลยีดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงการรู้เทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนสำคัญอย่างไรที่จะส่งผล กระทบต่อการจัดการเรียนรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์และสามารถทำให้ การจัดการศึกษามีคุณภาพได้ดียิ่งขึ้น

References

- Chinpitakwattana, K. (2015). Needs Assessment of Caregiver's Educating Infants and Toddlers Child Care Center. *An Online Journal of Education*, 10(1), 30 – 43.
- HR Note Thailand. (2019). *How is it important to human resource development*. Retrieved April 8, 2023, from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd>
- Kemkaman, N. (2021). *Guidelines to develop Digital Literacy for Teachers under Secondary Educational Service Area Office 7*. (Master's thesis). Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Pathum Thani.
- Office of the Basic Education Commission Ministry of Education. (2018). *The Basic Education Core*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission Ministry of Education.
- Office of the Civil Service Commission. (2021). *Digital Literacy Project*. Retrieved April 17, 2023, from <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>
- Office of the National Digital Economy and Society Commission. (2020). *Twenty-year digital economy and society development plan (2017 – 2036)*. Bangkok: Office of the National Digital Economy and Society Commission.

- Phuwijit, C. (2017). *Model of Teachers and Educational Personnel Development in Next Normal Age*. Retrieved March 8, 2023, from <http://www.nidtep.go.th>
- Sirichotirat, N. (2016). *Human Resource Management in the 21st Century*. (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Wongwanch, S. (2014). *Classroom Action Research*. (17th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing Ho.



การจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

NEW GOVERNMENT MANAGEMENT TO DEVELOP LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS
IN HUA HIN DISTRICT PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

สนธยา คงสนิท¹ และ สืบพงศ์ สุขสม²

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

Email¹ : 6181010008@western.ac.th

Received 15 June 2013; Revised 9 August 2023; Accepted 29 October 2024



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 20 ท่าน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานในการวัดที่ชัดเจน มีการปรับขนาดโครงสร้างให้เล็ก กระชับ คล่องตัว มีการวางแผนการทำงาน เพื่อความคุ้มค่า ทำงานเชิงรุก เน้นประโยชน์สาธารณะ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สนับสนุนพัฒนาทุนมนุษย์ รับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแนวทางแก้ไข 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ การสร้างการบริหารที่มีคุณภาพแก่ประชาชน แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาระบบงานที่จะปรับปรุงเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายหรือมาตรการในการบริหารงบประมาณ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด วางแผนรองรับความเสี่ยง จริยธรรม ความคล่องตัวการปฏิบัติงาน การวางแผนอย่างมีระบบ บูรณาการการมีส่วนร่วม 3) แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต้องส่งเสริมและสร้างความโปร่งใส ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมกันภายใต้การบริหารบ้านเมืองที่ดี เปรียบเทียบกับผลการดำเนินการที่ผ่านมา ลดความซ้ำซ้อนของงาน คล่องตัวในการส่งมอบบริการสาธารณะ มีการแข่งขันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ของบริการที่มาจากการเรียนรู้ร่วมกัน

คำสำคัญ : การจัดการ; ภาครัฐแนวใหม่; พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of the research article were 1) to study a new government management for the development of local government organizations in Hua Hin District 2) to study factors affecting the new government management approach to develop local government organizations in Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province, and 3) to study a new approach to government management to develop local government organizations in Hua Hin District. Prachuap Khiri Khan Province, the researcher conducted a study in the form of a qualitative research. from the study of relevant documents In-depth interviews with 20 key informants. The research found that

1. New government management It is a management that has clear measurement standards. The size of the structure has been adjusted to be small, compact, flexible, and has a work plan. For value, proactive work, emphasizing public benefits Opportunity for all sectors to participate in determining the vision, mission, objectives, transparency and verifiability, supporting human capital development. Listen to opinions from all sectors to find solutions.

2. Factors Affecting New Government Management for Local Administrative Organization Development in Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province, namely creating quality administration for the people Appoint a working group to study the work system to be improved to reduce the steps and time of the work. Set policies or measures for budget management. Evaluate performance participatory management Make the most of available resources Planning for risks, ethics, operational agility systematic planning Participation Integration.

3. A new approach to government management for the development of local government organizations in Hua Hin District Prachuap Khiri Khan Province Transparency must be promoted and created. The public took part in the inspection work. Set joint development strategies under good governance. Compare with past performance reduce redundant work Flexibility in delivering public services There is a competition to meet the needs of the people. Value service outcomes from collaborative learning.

Keywords: Management, New government sector, Local government Development

1.บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการ ประกอบกับคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2558 เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยจะต้องแปลงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในแต่ละช่วง 5 ปี มีแผนงานโครงการ แผนปฏิบัติการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งให้มีการประเมินผลการ

ดำเนินงานในรอบ 1 ปี และ 5 ปี นอกจากนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดโดยคำนึงถึงความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาประเทศ ด้านต่าง 1 ที่เกี่ยวข้อง รวมตลอดทั้งนโยบายของรัฐบาล และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด ในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ สำนักงาน คณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความสำคัญกับหลักการพัฒนาโดยยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง และการ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลไกบริหารจัดการเชิงพื้นที่แบบบูรณาการผ่านกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดและกลุ่มจังหวัดที่เป็นการบูรณาการการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ โดยยึดหลักพื้นที่ ภารกิจ และ การมีส่วนร่วม (Area - Function - Participation) และการบูรณาการแผนงานและงบประมาณของทุกภาคีที่ เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุผลตามแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นเมืองท่องเที่ยวตากอากาศทางทะเลที่สำคัญของประเทศไทย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศเป็น จำนวนมาก อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา การเจริญเติบโตด้านการท่องเที่ยวในอำเภอหัว หินได้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากทั้งในด้านธุรกิจบริการ ด้านการท่องเที่ยวและจำนวนนักท่องเที่ยว ส่งผลให้ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวในอำเภอหัวหินเป็นแหล่งรายได้หลักให้กับจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมถึงก่อให้เกิดการ จ้างงานและกระจายรายได้ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ และ ท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Tourism Authority of Thailand, 2010) นอกจากนั้น อำเภอหัวหินยังตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวและได้รับการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเชิงรุก และยังเป็นพื้นที่นาร่องในการศึกษา และพัฒนาการท่องเที่ยวโดยองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการ ท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) (อ.พ.ท.) (DASTA, 2013)

การพัฒนาอำเภอหัวหินที่ขาดความสมดุลต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม การ บริหารและจัดการของภาครัฐไม่สามารถรองรับการเจริญเติบโตด้านการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสาธารณูปโภคไม่เพียงพอต่อการเติบโต ด้านการท่องเที่ยว ขาดการกำหนดและควบคุมมาตรฐานธุรกิจ บริการ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ของสังคม สภาพความเป็นชุมชนเมืองเข้ามาแทนที่ชุมชนดั้งเดิม การโยกย้ายถิ่นที่อยู่ของชุมชนดั้งเดิมและมีนายทุนและนักท่องเที่ยวเข้ามาแทนที่ ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่าง รวดเร็วทำให้คนท้องถิ่นใช้ชีวิตอยู่อย่างยากลำบากมากขึ้น และขาดการประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวได้ ตระหนักถึงคุณค่าของแหล่งท่องเที่ยว และวัฒนธรรมในท้องถิ่นขาดการเชื่อมโยงระหว่างการท่องเที่ยวและ ชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดวิสาหกิจชุมชนอย่างเข้มแข็ง

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวตามนโยบายของภาครัฐในระดับท้องถิ่นยังขาดประสิทธิภาพและ ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการกำหนดนโยบายอาจไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การ ท่องเที่ยวในระดับท้องถิ่น ภาคส่วนในระดับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวขาดการรับรู้และ ความเข้าใจ รวมถึงไม่ตระหนักถึงทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวตามนโยบายของภาครัฐ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในระดับท้องถิ่นขาดศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาการท่องเที่ยวตามนโยบายที่กำหนดและขาดความ ร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการปฏิรูปโดยการ กระจายอำนาจให้คนในท้องถิ่นจัดการหรือปกครองตนเอง จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความขัดแย้งได้เช่นกัน โดย ในขณะนี้เมืองครุและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีความพยายามจัดให้มีการปฏิรูปประเทศไทย ในประเด็นที่ตนมี ความรู้ความสามารถ ซึ่งต่างก็มีความเห็นว่า ต้นตอของทุกปัญหาล้วนมาจากอำนาจที่รวมศูนย์ ดังนั้น

จำเป็นต้องต้องมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นจัดการตนเอง ซึ่งการปกครองที่ซับซ้อนกันหลายรูปแบบของอำเภอหัวหินนั้นเป็นปัญหาใหญ่ และเป็นเหตุทำให้ประชาชนไม่สนใจหรือรังเกียจระบบราชการ ยกตัวอย่างเช่น ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จะมีการปกครองที่ซับซ้อนกัน มีองค์การบริหารในรูปแบบจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน มีผู้บริหารที่เรียกว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่รับใช้ส่วนกลางทั้งสิ้น ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลต่าง ๆ ในรูปแบบของ เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล การปกครองที่ซับซ้อน คือต้นตอของปัญหาการบริหารราชการ โดยเฉพาะอำเภอหัวหินที่มีรูปแบบการบริหารราชการแบบส่วนท้องถิ่นเป็นเทศบาลเมืองหัวหิน โดยมีนายกเทศมนตรีเมืองหัวหินที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในพื้นที่มาเป็นผู้บริหาร และอำเภอหัวหินที่เป็นการบริหารราชการแบบส่วนภูมิภาคที่มีนายอำเภอซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลางมาเป็นผู้บริหารอำเภอ ทำให้ต้องสูญเสียงบประมาณรายจ่ายไปในการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก แต่ประชาชนทั่วประเทศยังลำบากยากจน ขาดแคลนและล่าช้าเพราะการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถูกครอบงำโดยการบริหารส่วนภูมิภาคที่เป็นตัวแทนการบริหารราชการส่วนกลาง จึงทำให้ทั่วประเทศเหมือนหนึ่งเป็นเมืองขึ้นหรือเป็นผู้รับใช้ส่วนกลาง โดยมีนักการเมืองบังคับบัญชา (สิริอัญญา (นามแฝง), 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการบริหารราชการอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และหาแนวทางการปฏิรูปการบริหารราชการอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่ไม่มีลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ที่ทับซ้อนจากหน่วยงานอื่น อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นคงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมที่ดีได้ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีผู้คนอาศัยอยู่จำนวนมาก เป็นพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางทะเล สถานประกอบการ สถานบริการต่างๆ มากมายมีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีและสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ที่ควรจะมีรูปแบบการบริหารราชการรูปแบบพิเศษ

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ ทำการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่พื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางการเมือง และสภาพสิ่งแวดล้อม โดยรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่พื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนส่วนราชการ ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์หรือหรือผู้แทน/ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ราย นายอำเภอหัวหินหรือผู้แทน/ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ราย นายก/ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ราย โดยเลือกจากพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมตามลำดับลง รวมเป็น 5 ราย

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนจากภาคเอกชน ที่ดำเนินกิจการด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 ราย คัดเลือกจากขนาดของกิจการที่มีขนาดใหญ่เรียงลงมาตามลำดับ และตัวแทนประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารราชการในพื้นที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 ราย รวมเป็น 10 ราย

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการทางด้านการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำนวน 5 ราย

4.ผลการวิจัย

การศึกษาศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า

การจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการบริหารจัดการที่ต้องมีมาตรฐานในการวัดที่ชัดเจน ปรับขนาดโครงสร้างให้เล็ก กระชับ คล่องตัว มีการวางแผนการทำงาน มีระบบสารสนเทศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อความคุ้มค่า ทำงานเชิงรุก เน้นประโยชน์สาธารณะ ประชาชนเป็นศูนย์กลางด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สนับสนุนพัฒนาทุนมนุษย์ ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอๆ กระตุ้น ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการจัดการภาครัฐที่ดี รับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแนวทางแก้ไข

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ การสร้างการบริหารที่มีคุณภาพแก่ประชาชน แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาระบบงานที่จะปรับปรุงเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รกำหนดนโยบายหรือมาตรการในการบริหารงบประมาณ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจ้างเหมาบริการภายนอก ทรัพยากรที่มีอยู่ต้องใช้ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ผู้บริหารยังขาดวางแผนรองรับความเสี่ยง จริยธรรม ยังไม่สามารถสร้างทีมงาน ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่ดี ขาดความคล่องตัวการปฏิบัติงาน การวางแผนยังไม่เป็นไปอย่างมีระบบ มีเป้าหมายที่ชัด บุคลากรการมีส่วนร่วม หน่วยงานรูปแบบพิเศษที่มาขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ยังไม่ชัดเจน ต้องเชื่อมโยงการมีส่วนร่วม เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ณ จุดบริการเดียวแบบเบ็ดเสร็จ สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้ม้องค์ความรู้ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ลดความซับซ้อน มีความ

ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สะดวกรวดเร็ว ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เชื่อมโยงการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า

แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต้องส่งเสริมและสร้างความโปร่งใสการปฏิบัติราชการให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ภายใต้การบริหารบ้านเมืองที่ดี ร่วมกันต่อต้านการทุจริต ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่และเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการที่ผ่านมา ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการและวิธีการทำงานตามโครงสร้างกระบวนการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจ และลดความซ้ำซ้อน ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม สะดวก คล่องตัวในการส่งมอบบริการสาธารณะ เน้นการมีภาคีเครือข่ายในการร่วมบริหารงาน เน้นการบริหารงานแบบเอกชน ที่มีการแข่งขันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าเป็นผู้ถูกปกครอง มีระบบการเชื่อมโยงทางสังคม ผ่านนโยบายสาธารณะ เปิดโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมกำหนดกติกาในการจัดการร่วมกัน ทำงานในลักษณะของเครือข่ายที่พึ่งพาอาศัยกัน เป็นทีม ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้บริการเป็น กำกับ ติดตาม ดูแล ปฏิรูปกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค เสริมสร้างภาวะผู้นำองค์กรให้ไปเป็นผู้นำแบบเครือข่ายที่มุ่งพัฒนา มีการจัดการตลาดแรงงานพัฒนาผู้ร่วมงานให้ทำงานได้ทุกๆ ด้าน ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ของบริการที่มาจากการเรียนรู้ร่วมกัน

5. อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่พบว่า

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบริหารจัดการที่ต้องมีมาตรฐานในการวัดที่ชัดเจน ปรับขนาดโครงสร้างให้เล็ก กระชับ คล่องตัว มีการวางแผนการทำงาน มีระบบสารสนเทศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อความคุ้มค่า ทำงานเชิงรุก เน้นประโยชน์สาธารณะ ประชาชนเป็นศูนย์กลางด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษาวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สนับสนุนพัฒนาทุนมนุษย์ ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอๆ กระตุ้น ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการจัดการภาครัฐที่ดี รับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแนวทางแก้ไข เพราะหากสังคม จะเกิดการเปลี่ยนแปลงต้องมีผู้นำที่ทำงานมุ่งผลประโยชน์เพื่อส่วนรวม เปิดโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน เน้นการทำงานเป็นทีมแบบมีผู้รับผิดชอบในผลงานนั้นๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติทำงานอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ต่อสาธารณะ ที่มียุทธศาสตร์ (Strategy) ไม่ใช่พันธกิจ (Mission) แต่ยุทธศาสตร์ คือแผน (Plan) ที่เจ้านายองค์กรให้บรรลุปณธกิจที่กำหนด หากองค์กรต้องการชัยชนะองค์กรต้องเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต และกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะนำองค์กรไปสู่อนาคตที่เตรียมพร้อมไว้ (Jonas. 2000: 65) นอกจากนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2563) ได้ศึกษาความหลากหลายของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับแนวโน้มการจัดการภาครัฐในอนาคต พบว่า การจัดการที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 นั้น องค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมานั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน ตามบริบทสภาพแวดล้อมเพื่อประโยชน์สูงสุด การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศในแง่ของการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีการนำแนวคิดการ

จัดการภาครัฐ แนวใหม่มาใช้เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารจัดการและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพสามารถนำไปพัฒนาเชื่อมโยงสู่แนวคิดใหม่ ๆ ได้ โดยต้องมีการวิเคราะห์และเติมเต็ม ในประเด็นที่ยังมีปัญห เพื่อให้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้คือการนำมาใช้กับการบริหารจัดการภาครัฐต่อไปในอนาคต โยธิน ทองเนื้อแข็ง, จารึกศิริพงษ์, และอำพร มณีเนียม (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่ เป็นศึกษาถึงความหมายและกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร มีการศึกษา 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคลากร ที่ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากคุณค่าของบุคลากร ขวัญรักษ์ เกษรบัว (2562) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เชิงนโยบายของประเทศไทย ในด้านหลักแนวคิดเบื้องต้นของการดำเนินงาน ด้วยการกำหนด นโยบาย การวางแผนตามหลักเกณฑ์การสร้างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพเพื่อเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารงานที่มีการกำหนดด้านการพัฒนารูปแบบ การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารภาครัฐของไทย ที่เน้นด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละภาคส่วนในการบริหารภาครัฐ โดยเฉพาะในสังคมไทย ระบบการบริหารจัดการภาครัฐในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามโครงสร้างระบบการทำงานของสังคมไทย จำเป็นต่อการพัฒนาที่ยังประโยชน์สุขแก่ประชาชนในระดับรากหญ้าอย่างยั่งยืนรวมทั้งการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ก้าวทันโลก Singh, G., & Slack, N. J (2022) New public management and customer perceptions of service quality—a mixed-methods study การจัดการสาธารณะแบบใหม่และการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการบริการ – การศึกษาแบบผสมผสาน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิรูป NPM ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมสามารถส่งผลให้คุณภาพการบริการดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม Criado, J. I., Dias, T. F., Sano, H., Rojas-Martín, F., Silvan, A., & Filho, A. I. (2021) Public innovation and living labs in action: a comparative analysis in post-new public management contexts. ปฏิบัติการนวัตกรรมสาธารณะและการใช้ชีวิต: การวิเคราะห์เปรียบเทียบในบริบทการจัดการสาธารณะแนวใหม่ พบว่า การสร้างคุณค่าสาธารณะ และความเข้าใจในกลไกใหม่ของการร่วมสร้างสรรค์ การร่วมผลิต และการร่วมมือกับประชาชนในการแก้ปัญหาสังคม ภายในบริบทหลังการจัดการสาธารณะใหม่โดยอิงจากความฉลาดในรัฐบาล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพิมล ฉัตรนิติกุล และสมเดช มุงเมือง (2564) ได้ศึกษาการบริหารภาครัฐแนวใหม่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการกำกับดูแลสหกรณ์เครดิตยูเนียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการกำกับดูแลสหกรณ์เครดิตยูเนียนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในปัจจุบัน มีหน่วยงานที่กำกับดูแล คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างกรม จึงมีจุดอ่อนในการประสานงาน 2) องค์ประกอบในการกำกับดูแล เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีจำนวนไม่เพียงพอและขาดความชำนาญ ผู้บริหารสหกรณ์ไม่มีความชำนาญ สมาชิกสหกรณ์ละเลยการกำกับดูแล และ 3) การกำกับดูแลสหกรณ์เครดิตยูเนียนแนวใหม่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ประกอบด้วยการปรับปรุงกฎหมายสหกรณ์ จัดตั้งสำนักนายทะเบียนสหกรณ์ วางมาตรฐานการดำเนินงานของสหกรณ์ พัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่พบว่า

มีหลายปัจจัยที่ยังทำให้การจัดการภาครัฐแนวใหม่ยังไม่เกิดขึ้นนั้น ยังขาดการสร้างการบริหารที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายหรือมาตรการในการบริหาร

งบประมาณ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ยังมีน้อย ผู้บริหารยังขาดวางแผนรองรับความเสี่ยง น้อยในเรื่องจริยธรรม ยังไม่สามารถสร้างทีมงาน ขาดวิสัยทัศน์ ขาดความคล่องตัวการปฏิบัติงาน การวางแผนยังไม่เป็นไปอย่างมีระบบ มีเป้าหมายที่ชัด น้อยในเรื่องการบูรณาการการมีส่วนร่วม เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ณ จุดบริการเดียวแบบเบ็ดเสร็จ สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ดังที่ Moos and Moos (1986) ได้ศึกษาพบว่าสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1976 มี 3 มิติได้แก่ มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimension) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน นอกจากนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โยชิน ทงเนอแซ็ง, จารึกศิริพงษ์, และอำพร มณีเนียม (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่บุคลากรขององค์กร มีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการเก็บรักษาบุคลากร ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีกระบวนการที่สำเร็จ 4 ประการ คือ 1) การเคารพสิทธิของบุคคล 2) การมุ่งแก้ปัญหาขององค์กร 3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ 4) เป็นกระบวนการที่มีระบบ การจะทำให้กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่สามารถส่งผลในเรื่อง การทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดองค์กรยุคใหม่ ประกอบด้วย การมีความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรอย่างจริงจัง การพัฒนาความรู้ให้ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐยุคใหม่อย่างยั่งยืน ขวัญรักษ์ เกษรบัว (2562) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เชิงนโยบายของประเทศไทย ในด้านหลักแนวคิดเบื้องต้นของการดำเนินงาน การสร้างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทการบริหารภาครัฐของไทย โดยเฉพาะด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ที่เป็นลักษณะเฉพาะ ชีษณรินทร์ เหลืองจิรโชติกาล (2565) ศึกษาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ($r = 0.686$) พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร (2558) ศึกษาการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดบริการพิธีกรรมงานศพประกอบด้วย กฎหมายในการจัดการศพและพิธีกรรมงานศพ ความต้องการสินค้าและบริการของภาคประชาชน เมืองแมน (วัฒนชัย) ศิริญาณ (2564) ได้ศึกษาการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ การวิจัยกระบวนการ การศึกษาข้อคิดเห็นและข้อโต้แย้งของนโยบายการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ทั้งการบริหารภาครัฐและการบริหารธุรกิจ การบริหารงานภาครัฐด้านการจัดการทรัพยากร วัฒนธรรม ทรัพยากรวัฒนธรรม Singh, G., & Slack, N. J (2022) New public management and customer perceptions of service quality—a mixed-methods study การจัดการสาธารณะแบบใหม่และการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการบริการ – การศึกษาแบบผสมผสาน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิรูป NPM ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมสามารถส่งผลให้คุณภาพการบริการดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม Criado, J. I., Dias, T. F., Sano, H., Rojas-Martín, F., Silvan, A., & Filho, A. I. (2021) Public innovation and living labs in action: a comparative analysis in post-new public management contexts. ปฏิบัติการนวัตกรรมสาธารณะและการใช้ชีวิต: การวิเคราะห์เปรียบเทียบในบริบทการจัดการสาธารณะแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การสร้างคุณค่าสาธารณะ และความ

เข้าใจในโลกใหม่ของการร่วมสร้างสรรค์ การร่วมผลิต และการร่วมมือกับประชาชนในการแก้ปัญหาสังคม Hammerschmid, G., Van de Walle, S., Andrews, R., & Mostafa, A. M. S. (2019). New public management reforms in Europe and their effects: Findings from a 20-country top executive survey การปฏิรูปการจัดการสาธารณะใหม่ในยุโรปและผลกระทบ: ผลสำรวจจากการสำรวจผู้บริหารระดับสูง 20 ประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการในฐานะลูกค้าและการจ้างงานที่ยืดหยุ่นนั้นสัมพันธ์ในทางบวกกับการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำสัญญาและการลดขนาดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น แต่การลดขนาดก็สัมพันธ์กับคุณภาพการบริการที่แย่ลงด้วย การสร้างหน่วยงานอิสระไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่พบว่า

ต้องส่งเสริมและสร้างความโปร่งใสการปฏิบัติราชการให้ภาคประชาชนส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานรวมถึงตรวจสอบการทำงาน ต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ภายใต้การบริหารบ้านเมืองที่ดีแบบมีผู้รับผิดชอบ เปรียบเทียบผลการดำเนินการที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงปัจจุบันให้ดีขึ้น ลดความซ้ำซ้อน ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสม สะดวก คล่องตัวในการส่งมอบบริการสาธารณะ เน้นการมีภาคีเครือข่ายในการร่วมบริหารงาน มีการแข่งขันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าเป็นผู้ถูกปกครอง ดังที่ Forehand and Gilmer (1964) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า ต้องมีความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีองค์กรและการจัดการ มีค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีการนิเทศงาน ได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน และมีการติดต่อสื่อสารเพื่อทำให้การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีประสิทธิภาพแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศกร ศรีรงค์ทอง (2563) ได้ศึกษาความหลากหลายของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับแนวโน้มการจัดการภาครัฐในอนาคต พบว่า การจัดการที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 นั้น องค์ความรู้ที่สร้างขึ้นมานั้นจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน ตามบริบทสภาพแวดล้อมเพื่อประโยชน์สูงสุด นำแนวคิดการจัดการภาครัฐ แนวใหม่มาใช้เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารจัดการและระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ รับการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ให้ความสำคัญกับความเป็นพลเมือง และควรปรับเปลี่ยนบทบาทจากการกำกับดูแลมาเป็นการให้บริการ โยธิน ทองเนื้อแข็ง, จารึกศิรินพวงศ์, และอำพร มณีเนียม. (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่ ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมีกระบวนการที่สำเร็จ 4 ประการ คือ 1) การเคารพสิทธิของบุคคล 2) การมุ่งแก้ปัญหาขององค์กร 3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ 4) เป็นกระบวนการที่มีระบบ ทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดองค์กรยุคใหม่ มีความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรอย่างจริงจัง การพัฒนาความรู้ให้ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐยุคใหม่อย่างยั่งยืน ธิษณารินทร์ เหลืองจิรโชติกาล (2565) ศึกษาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร แนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมต่อการจัดการบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร ได้แก่ (1) เทศบาลควรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการให้บริการที่ชัดเจน โดยให้คำนึงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น และเรียงลำดับความสำคัญตามภารกิจหลักและภารกิจรอง (2) เทศบาลควรลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชน และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้บริการ (3) เทศบาลควรบูรณาการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในพื้นที่ (4) เทศบาลควรลดความซ้ำซ้อนในการ

ให้บริการกับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ Singh, G., & Slack, N. J (2022) New public management and customer perceptions of service quality—a mixed-methods study การจัดการสาธารณะแบบใหม่และการรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพการบริการ – การศึกษาแบบผสมผสาน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิรูป NPM ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมสามารถส่งผลให้คุณภาพการบริการดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม Criado, J. I., Dias, T. F., Sano, H., Rojas-Martin, F., Silvan, A., & Filho, A. I. (2021) Public innovation and living labs in action: a comparative analysis in post-new public management contexts. ปฏิบัติการนวัตกรรมสาธารณะและการใช้ชีวิต: การวิเคราะห์เปรียบเทียบในบริบทการจัดการสาธารณะแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การสร้างคุณค่าสาธารณะ และความเข้าใจในโลกใหม่ของการร่วมสร้างสรรค์ การร่วมผลิต และการร่วมมือกับประชาชนในการแก้ปัญหาสังคม ภายในบริบทหลังการจัดการสาธารณะใหม่โดยอิงจากความฉลาดในรัฐบาล และ Hammerschmid, G., Van de Walle, S., Andrews, R., & Mostafa, A. M. S. (2019). New public management reforms in Europe and their effects: Findings from a 20-country top executive survey การปฏิรูปการจัดการสาธารณะใหม่ในยุโรปและผลกระทบ: ผลสำรวจจากการสำรวจผู้บริหารระดับสูง 20 ประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการในฐานะลูกค้าและการจ้างงานที่ยืดหยุ่นนั้นสัมพันธ์ในทางบวกกับการปรับปรุงประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการบริหารจัดการงานแบบมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ดังนั้นวิธีการ หรือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ที่ยังยืดเยื้อยาวนานควรเสนอให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ วิธีการในการปฏิบัติงานให้มีความกระชับ เพื่อเวลานำไปปฏิบัติแล้วจะได้ปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทันต่อความต้องการของสาธารณะ เพราะการบริการสาธารณะนั้นผลประโยชน์ก็จะอยู่ที่ประชาชนผู้ใช้บริการ

2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นจึงควรที่จะมีการออกข้อกำหนดในการคัดเลือกผู้นำที่เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มองการณ์ไกล ก้าวทันและเรียนรู้เทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว และเมื่อใดก็ตามถ้าหากว่าปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือบกพร่องต่อหน้าที่ที่ต้องมีนโยบายให้ปรับเปลี่ยนเพื่อหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมารับหน้าที่ต่อไป เพราะความต้องการของสาธารณะต้องให้บริการได้อย่างตรงจุด รวดเร็ว เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยผู้บริหารต้องลดอำนาจตนเองลง และกระจายอำนาจบางส่วนไปยังหัวหน้างาน ส่วนอื่นๆ เพื่อกระจายความรับผิดชอบไปยังผู้อื่น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

2. ควรส่งเสริม สนับสนุน การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในทุกะดับของการปฏิบัติงาน เพราะผลประโยชน์ของการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปเพื่อสาธารณะที่ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของ เพราะถ้าหากว่าประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของที่ต้องสอดส่องดูแลและผลของกิจกรรมนั้นก็เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสาธารณะ

และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปคือ

1. ควรทำการศึกษาพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบถึงประสิทธิผลของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ แล้วนำ

ผลที่ได้มา วิเคราะห์ เพื่อเติมเต็มให้การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีประสิทธิภาพมากขึ้นที่ใช้ได้กับทุกบริบทของสภาพการณ์ในสังคม

2. ควรทำการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่สมบูรณ์แบบ เพราะเชื่อได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังคมไทยเกิดได้ยากที่วัฒนธรรมการบริหารยังมีระบบอุปถัมภ์ที่เอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มอยู่ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญรักษ์ เกษรบัว. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เชิงนโยบายของประเทศไทย. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 16(2), 640-656.
- จิณารินทร์ เหลืองจิระโชติกาล. (2565). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดชุมพร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(1), 148-157.
- ณัฐวุฒิ วัฒนศิริกุล, และสมเดช มุ่งเมือง. (2020). การบริหารภาครัฐแนวใหม่ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในการกำกับดูแลสหกรณ์เครดิตยูเนียน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(5), 1833-1844.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2563). ความหลากหลายของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับแนวโน้มการจัดการภาครัฐในอนาคต. จันทรเกษมสาร, 26(1), 31-44.
- พระมหาไพฑูริย์ วรรณบุตร. (2558). การประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. EAU Heritage Journal Social Science and Humanities, 5(2), 264-273.
- เมืองแมน (วัฒนชัย) ศิริญาณ. (2564). การจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่. Journal of Graduate School, Pitchayatat, Ubon Ratchathani Rajabhat University, 16(1), 145-156.
- โยธิน ทองเนื้อแข็ง, จารึก ศิริพงษ์, & อำพร มณีเนียม. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวใหม่. JOURNAL MAHA CHULA TANI MAHACHULALONGKORN RAJAVIDYALAYA UNIVERSITY, 2(4), 35-40.
- Criado, J. I., Dias, T. F., Sano, H., Rojas-Martín, F., Silvan, A., & Filho, A. I. (2021). Public innovation and living labs in action: a comparative analysis in post-new public management contexts. International Journal of Public Administration, 44(6), 451-464.
- Hammerschmid, G., Van de Walle, S., Andrews, R., & Mostafa, A. M. S. (2019). New public management reforms in Europe and their effects: Findings from a 20-country top executive survey. International Review of Administrative Sciences, 85(3), 399-418.
- Jonas, D. (2000). Information giving can be painless. Journal of Child Health Care, 4, 184-196.
- Singh, G., & Slack, N. J. (2022). New public management and customer perceptions of service quality—a mixed-methods study. International Journal of Public Administration, 45(3), 242-256.



การพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร

DEVELOPMENT OF A DIGITAL PLATFORM FOR TEACHING AND LEARNING MANAGEMENT IN A
PRIVATE SCHOOL: A CASE STUDY OF SUAN AGSORN SCHOOL

อายุศรี สมิติชเสียร¹, สุตitech ศิริพิพัฒน์กุล, และสัชชัย พัฒนสิทธิ์

Ayusri Samitisathian¹, Sutitthep Siripipattanakul, and Sunchai Pattanasit

คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

Email: ayusri.s@ku.th¹

Received 10 July 2023 ; Revised 31 October 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 2) พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 3) ศึกษาผลการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร และ 4) รับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบบันทึกเนื้อหาจาก แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบบประเมินประสิทธิภาพ แบบประเมินความพึงพอใจ และแบบรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิธี Modified Priority Needs Index

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอนของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.84) ความต้องการของดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) และลำดับความต้องการจำเป็นของการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ด้านการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันในการบริหารงานวิชาการ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNI=0.098) 2) ผลการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอน ที่ได้จากการสังเคราะห์พบว่ามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์/กลยุทธ์ การบริหารจัดการ ข้อมูลและการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของผู้ใช้ ความปลอดภัย เทคโนโลยี/ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเพิ่มผลผลิต/ผลผลิต มาใช้ในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การวางแผนและจัดเตรียมการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลจากการระดมความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ สรุปได้ว่า 2.1) การพัฒนาเว็บไซต์ เพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ สำหรับผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง 2.2) การพัฒนาเว็บไซต์ ในการจัดทำเนื้อหาด้านการบริการสำหรับผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง และเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้สำหรับผู้บริหาร และครู โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการทดลองใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ได้แก่ 3.1) ผลประเมินประสิทธิภาพของดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.46) 3.2) ผล

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) 4) ผลการรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน มีความเหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.52$)

คำสำคัญ: ดิจิทัลแพลตฟอร์ม; การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน; โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research aimed to: 1) study the current states and the specific needs of a digital platform for teaching and learning management in a private school: specifically focusing on the case study of Suan Aksom School; 2) develop a tailored digital platform for teaching and learning management in a private school, using Suan Aksom School as a case study; 3) examine the results of using a digital platform for teaching and learning management in a private school, with Suan Aksom School as the case study 4) Validation of the digital platform for teaching and learning management in a private school, using Suan Aksom School as the case study. The samples for the research included parents, teachers and management personnel. The research and development methodology were applied through the collection of quantitative and qualitative data, followed by a systematic analysis of the results. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index.

The findings revealed that: 1) The average levels of current states of using a digital platform for teaching and learning management contents, overall, were at the high level ($\bar{X}=3.84$) and the needs were at the high level ($\bar{X}=4.25$). Meanwhile, the first priority need of a digital platform for teaching and learning management in a private school: a case study of Suan Aksom School was “knowledge sharing” (PNI=0.096). 2) After a brainstorming session, the school management and department heads reached a consensus to develop a school website as a digital platform and incorporate a webboard feature. This digital platform will encourage users to actively contribute to various aspects of the digital experience in the form of curriculum development, instructional activities, and assessment processes for Suan Aksom School. 3) The composition of the Suan Aksom digital platform includes the following seven elements: vision/strategy, user experience, management, data & analytics, technology/IT system, security, and productivity. The evaluation of the platform’s efficiency resulted in a high overall level ($\bar{X}=4.46$). Furthermore, the users’ satisfaction towards a digital platform for teaching and learning management in a private school: a case study of Suan Aksom School, was at a high level ($\bar{X}=4.27$). 4) The validation results of Suan Aksom digital platform by nine experts indicated an excellent level of appropriateness ($\bar{X}=4.52$).

Keywords: Digital Platform; Teaching and Learning Management; Private School

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานด้านการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงต่อความต้องการของประเทศ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ 20 ปี ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการนำระบบดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหาร และการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีในกระบวนการทำงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัด รวมถึงการจัดหาทรัพยากรพื้นฐานด้านดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริหาร การบริการ และการเรียนรู้อย่างพอเพียง ทัวถึงและเหมาะสมกับการแสวงหาความรู้และจัดการองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบายระดับโรงเรียน จำเป็นต้องทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ทักษะแบบใหม่ ๆ ที่สามารถสนองต่อระบบเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

โรงเรียนเอกชน เป็นองค์กรทางการศึกษาหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีบทบาทอย่างมากในการจัดการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของภาครัฐ ช่วยสนองตอบความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียนได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2563) ซึ่งการจัดการศึกษาภาคเอกชนจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ด้วยความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี รวมถึงนโยบายของรัฐที่หันมาสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนรัฐมากขึ้น ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนถูกละเลย และได้รับความนิยมน้อยลงถึงมีความน่าเชื่อถือลดลง ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนประสบปัญหารอบด้าน ทั้งจำนวนนักเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการมีปัญหา ซึ่งเป็นสาเหตุให้โรงเรียนเอกชนต้องปิดตัว เลิกกิจการ หรือยุบรวมกิจการ โดยเฉพาะการศึกษาในระบบประเภทโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษา ข้อมูลปี 2565 มีโรงเรียนเอกชนในระบบปิดกิจการ 45 แห่ง และอยู่ระหว่างพิจารณาคำร้องขอปิดกิจการอีก 35 แห่ง นอกจากนี้ ยังมีโรงเรียนเอกชนนอกระบบปิดกิจการไปแล้วมากกว่า 300 แห่ง และข้อมูลปี 2566 ปิดกิจการจำนวน 48 แห่ง แบ่งเป็น โรงเรียนเอกชนในระบบ 4 แห่ง โรงเรียนเอกชนนอกระบบ 44 แห่ง (ขวัญเรือน แก้วสุวรรณ, 2566) ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถดำรงอยู่ได้ต่อไป การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีขีดความสามารถ และมีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย และความต้องการของสังคมอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือและความนิยมของผู้ปกครอง อันจะส่งผลให้มีจำนวนนักเรียนเข้ามาศึกษาเพิ่มมากขึ้น

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชน เพราะจุดมุ่งหมายของโรงเรียนคือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีขนาดของห้องเรียนที่เล็กกว่าโรงเรียนรัฐ จึงทำให้สามารถช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องที่อ่อนและสร้างเสริมจุดแข็งทางด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในด้านวิชาการ ดังนั้น หากโรงเรียนเอกชนไม่ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อผลการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศได้

ในปัจจุบัน มีโรงเรียนเอกชนจำนวนมากได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เรียกว่า “ดิจิทัลแพลตฟอร์ม” (Digital Platform) เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการงานวิชาการให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกมากขึ้น และอำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางให้ผู้ใช้งานได้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านเนื้อหา การพัฒนาปรับปรุง การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ (Knowledge) ข้อมูลข่าวสาร (Information) บริการ (Services) ในโรงเรียนผ่านสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงและเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วตามความต้องการ ดังนั้น การพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อ

การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร นอกจากจะเป็นการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมแล้ว ยังก่อให้เกิดแนวทางในการนำดิจิทัลแพลตฟอร์มมาใช้เสริมสร้างและพัฒนาครู ให้ครู พัฒนา ผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 และที่สำคัญที่สุดการวิจัยครั้งนี้เป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน และยกระดับโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับการศึกษาแห่งโลกอนาคตได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร
2. เพื่อพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร
3. เพื่อศึกษาผลการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร
 - 3.1 ประสิทธิภาพของดิจิทัลแพลตฟอร์ม
 - 3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
4. เพื่อรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) เครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการบริหารและการจัดการองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในด้านการจัดทำเนื้อหา ด้านการพัฒนาปรับปรุง และด้านการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ (Knowledge) ข้อมูลข่าวสาร (Information) บริการ (Services) ในองค์กร เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเชื่อมโยงและเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วตามความต้องการ อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างแท้จริง (Watts, 2020; Cusumano, 2019)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ (Academic Management) การบริหารวิชาการ เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มประสิทธิภาพ จึงเป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา ที่ประกอบไปด้วยกระบวนการตามหลักบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการวางแผน (Plan) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Implement) และการประเมินผล (Evaluate) ประกอบด้วย 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านวิชาการ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ 5) การนิเทศการศึกษา (Ministry of Education, 2022; Fry, Ketteridge and Marshall, 2009)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning) กิจกรรมเพื่อการพัฒนาเรียนรู้ของผู้เรียน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร โดยผู้เรียนและครูควรได้ร่วมมือกันดำเนินการให้เกิดขึ้น ผ่านกระบวนการที่หลากหลายทั้งกระบวนการคิด การเสริมประสบการณ์ และการลงมือปฏิบัติ จนเกิดความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย สอน ได้แก่ 1) การวางแผนและจัด

เตรียมการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (Ministry of Education, 2022; AITSL, 2023)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ได้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยเริ่มต้นจากการวิจัยพื้นฐานทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ และนำไปสู่การออกแบบ การทดลองใช้ การปรับปรุงพัฒนา จนได้ผลผลิต คือ ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารครู และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสวนอักษร จำนวน 629 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งการเก็บข้อมูลจริง สามารถเก็บได้ จำนวน 315 คน 2) เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความต้องการดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 3) การดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล 3.1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปร นิยามศัพท์และโครงสร้างข้อคำถาม 3.2) สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม 3.3) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา และปรับปรุงแก้ไข 3.4) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น 3.5) วิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติ และจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิจัยระยะต่อไป 4) การวิเคราะห์ข้อมูล 4.1) การวิเคราะห์เนื้อหา 4.2) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และความต้องการดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 4.3) การวิเคราะห์ค่าลำดับความต้องการจำเป็นของดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ และจัดลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ ของการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 1.1) ผู้บริหารโรงเรียนสวนอักษร จำนวน 2 คน 1.2) หัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนสวนอักษร จำนวน 8 คน 1.3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการใช้ภาษา จำนวน 9 คน มีวุฒิการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และมีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 3 ปี 2) เครื่องมือวิจัย 2.1) แบบบันทึกเนื้อหาจากการระดมความคิดเห็น (Brainstorming) ในการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 2.2) แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล 3) การดำเนินการวิจัย 3.1) จัดเตรียมผลการวิจัยจากระยะที่ 1 เพื่อเป็นสารสนเทศในการประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3.2) ดำเนินการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 3.3) นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการจัดทำดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 3.4) ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ไปใช้งานจริง โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล 3.5) วิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุงดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล 4.1) การวิเคราะห์เนื้อหา จากการระดมความคิดเห็นในการออกแบบดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 4.2) การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ไปใช้

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 1) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนสวนอักษร ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน 2) เครื่องมือวิจัย 2.1) แบบประเมินประสิทธิภาพของดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 2.2) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 2) การดำเนินการวิจัย 2.1) นำดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 2.2) สรุปผลการทดลองใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 2.3) ประเมินประสิทธิภาพ 2.4) ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 3) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ และวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

ระยะที่ 4 รับรองดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน จำแนกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษา มีวุฒิการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และมีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย อย่างน้อย 3 ปี 2) เครื่องมือวิจัย แบบรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร 3) การดำเนินการวิจัย 3.1) สรุปผลการประเมินประสิทธิภาพ และผลความพึงพอใจมีต่อดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ 2) ประเมินความเหมาะสม และรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการประเมินความเหมาะสม และรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในภาพรวม มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) ความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$) และลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสวนอักษรในภาพรวมพบว่า การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Knowledge Sharing) ในการบริหารงานวิชาการ ($PNI=0.098$) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือ การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ($PNI=0.096$) และ การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ ($PNI=0.091$) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอน ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร พบว่า มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์/กลยุทธ์ การบริหารจัดการ ข้อมูลและการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของผู้ใช้ ความปลอดภัย เทคโนโลยี/ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเพิ่มผลผลิต/ผลผลิต และผลจากการระดมความคิดเห็นเพื่อใช้กำหนดเป็นแนวทางพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ สรุปได้ว่า 1) การพัฒนาเว็บบอร์ด (Webboard) เพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ สำหรับผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง 2) การพัฒนาเว็บไซต์ (Website) ในการจัดทำเนื้อหาด้านการบริการสำหรับสำหรับผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง 3) การ

พัฒนาเว็บไซต์ (Website) เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ สำหรับผู้บริหารและครู โดยแบบประเมินความเหมาะสมของดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในทุกประเด็น (ค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.5) โดยนำแนวทางที่พัฒนาขึ้นไปออกแบบดิจิทัลแพลตฟอร์มจริง และนำเสนอผลการออกแบบดิจิทัลแพลตฟอร์มดังกล่าวแก่ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการพัฒนาอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 3 ผลการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร

3.1 ประสิทธิภาพของดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ กลุ่มทดลองซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ประเมินประสิทธิภาพของระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$) และการประเมินประสิทธิภาพด้านการจัดการเนื้อหา (Content Management) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$) รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.56$) เท่ากับ ความปลอดภัย (Security) ระดับมาก ($\bar{X}=4.50$)

3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ กลุ่มทดลองในภาพรวมมีความพึงพอใจกับดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ พบว่า ด้านการจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) และ การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันในการบริหารงานวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 4 การรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ประเมินความเหมาะสมและรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$) และ ประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความปลอดภัย (Security) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$) โดยดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนสวนอักษร สามารถนำไปใช้งานสำหรับผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองโรงเรียนสวนอักษรได้ และโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ สามารถนำไปเป็นต้นแบบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและยกระดับการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน
กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ตาม 7 องค์ประกอบ (Starita, 2021; Watts, 2020; Chow, 2019; Jayaraman, 2019; Murphy et al., 2018; MacLennan, 2018; Gupta, 2017; Rogers, 2016) นำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์/กลยุทธ์ (Vision/Strategy) การจัดการเรียนการสอนตามแผน และจัดทำแผนการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาเชิงบูรณาการ แผนการส่งเสริมดิจิทัลแพลตฟอร์ม ในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อยกระดับการเรียนการสอน กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนดิจิทัลสู่เป้าหมาย โดยมีพันธกิจเป็นขอบเขตในการดำเนินงานและเป็นสิ่งบ่งบอกถึงวิธีการที่โรงเรียนสวนอักษรรจะดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้ตั้งไว้ได้

1.1. ปรัชญา (Philosophy) เรียนรู้อย่างมีความสุข มั่นคงในความเป็นไทย มองไกลในความเป็นสากล

1.2 วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นโรงเรียนชั้นนำ ที่มีความสมดุลในด้านดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการเรียนการสอน มุ่งพัฒนานักเรียน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศ

1.3 พันธกิจ (Mission) ผลิตนักเรียนที่เป็นคนดี และเก่ง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนา นักเรียนตามหลักสูตรและเป้าหมายของโรงเรียน นักเรียนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเต็มที่

2. การบริหารจัดการ (Management) การสร้าง การบริหารจัดการเนื้อหา (Content Management) ด้านวิชาการ หลักสูตร เนื้อหารายวิชาต่าง ๆ การจัดการและจัดเก็บเนื้อหา ข้อมูล การเรียนการสอน ให้ผู้ใช้ซึ่งเป็น

ฝ่ายวิชาการโรงเรียนสวนอักษรร่วมกับหัวหน้าครูกลุ่มสาระ จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกแบบเสมือนจริง (Virtual) สามารถสร้าง จัดการ และเผยแพร่ ปรับปรุง เพิ่มเนื้อหาบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม เว็บไซต์ เว็บบอร์ด และมีการสื่อสารอย่างชัดเจน ควบคุมให้มีประสิทธิภาพได้ การดาวน์โหลด การส่งออก นำเข้าข้อมูล ในแต่ละครั้งได้อย่างรวดเร็ว

3. เทคโนโลยี/ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology/IT System) ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน การทำงานได้อย่างรวดเร็ว เข้าถึงได้อย่างสะดวก และใช้งานง่าย ประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีทั้งในเว็บเบราว์เซอร์ในคอมพิวเตอร์และสมาร์ตโฟน ความถี่ในการเชื่อมโยงข้อมูล และการปรับเปลี่ยนหน้าจอ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสวนอักษรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ 1) Cloud Computing: การจัดเก็บข้อมูลคลิปปการเรียนการสอนต่าง ๆ บนคลาวด์ 2) Mobility Devices: การเข้าถึงได้รวดเร็วทุกที่ทุกเวลาตามความต้องการ 3) Social Network การเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน โครงสร้างระบบการบริหารให้เป็น Suan Agsom Smart School

4. ข้อมูลและการวิเคราะห์ (Data & Analytics) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์ม ได้แก่ การวัดประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูล รายงานการเข้าใช้ เวลาในการเข้าใช้ อุปกรณ์ในการเข้าใช้เป็นต้น รวมทั้ง ข้อมูลและการวิเคราะห์ด้านการเรียนการสอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูได้พัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 2) วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำข่าวสารให้ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองได้รับรู้เกี่ยวกับการวางแผนและจัดเตรียมการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน 3) วิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนแบ่งปันองค์ความรู้ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองในการวางแผนและจัดเตรียมการเรียนการสอน 4) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจุบัน เพื่ออ่านข้อมูลรู้จักครู ผู้ปกครอง และนำข้อมูลออกแบบพัฒนา เพื่อการวางแผนให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

5. ความปลอดภัย (Security) ระบบพื้นฐานในเทคโนโลยีของความปลอดภัย พิสูจน์ตัวตน โดยการลงชื่อเข้าใช้ (Sign Up/Log In) เข้าสู่ระบบ มีการกำหนดสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลได้อย่างเหมาะสม และสามารถในการเข้าระบบแพลตฟอร์มผ่าน Google หรือ Facebook หรือ Apple โดยหลังจากที่มีการลงชื่อใช้งานครั้งแรก ให้ผู้ใช้งานทำการกรอกข้อมูลส่วนตัว ซึ่ง Admin จะทำการตรวจสอบและอนุมัติผู้ใช้งานหลังการกรอกข้อมูลในการสมัครเสร็จสิ้นแล้ว โดยข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับสูงสุด

6. ประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience) การออกแบบดิจิทัลแพลตฟอร์มโรงเรียนสวนอักษรให้สวยงามน่าสนใจ การเลือกสีที่สวยงามสบายตา สามารถดึงดูดความสนใจให้กระตุ้นการใช้งาน มีความกลมกลืนกันเป็นเอกภาพ การจัดวางข้อมูลที่เรียบง่ายเป็นหมวดหมู่ ไม่ซับซ้อน สามารถเข้าถึงได้สะดวก ตอบสนองในสิ่งที่ผู้ใช้งานต้องการ เข้าถึงข้อมูลที่สำคัญได้ มีระบบนำทาง (Navigation) ใช้งานสะดวก สามารถดาวน์โหลดเอกสารต่าง ๆ ได้ง่าย แชรข้อมูลที่ค้นพบได้ มีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) สามารถเข้าได้จากอุปกรณ์ใดก็ได้ นอกจากนี้ ยังมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้เหมาะสมเป็นรายบุคคล และการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองชุมชน

7. การเพิ่มผลิตภาพ/ผลผลิต (Productivity) การลดความซ้ำซ้อนของงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ผู้ปกครองสามารถเข้าไปดูรายงานการบ้าน ใบงานต่าง ๆ และรายงานผลการเรียนได้ การพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนสวนอักษร การนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร พบผลวิจัยที่น่าสนใจคือ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความต้องการดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนสวนอักษร 1) ด้านการจัดทำเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ 2) การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิชาการ 3) การแลกเปลี่ยนแบ่งปันในการบริหารงานวิชาการ มีค่าความต้องการอยู่ในระดับสูงมากกว่าสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน ดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางให้ผู้ใช้งานได้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านเนื้อหา การพัฒนาปรับปรุง การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ (Knowledge) ข้อมูลข่าวสาร (Information) บริการ (Services) ในโรงเรียนผ่านสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงและเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วตามความต้องการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Hillman et al. (2020) ที่ศึกษาการเพิ่มจำนวนของดิจิทัลแพลตฟอร์มของโรงเรียนในประเทศสวีเดนที่ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในประเทศผู้นำด้านการศึกษาของโลก โดยพบว่าโรงเรียนในปัจจุบันมีข้อมูลเชิงสนับสนุนในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการทำดิจิทัลแพลตฟอร์มในโรงเรียน ซึ่งอนาคตเป็นสิ่งสำคัญให้กับนักวิจัย ผู้ศึกษา และผู้บริหารนโยบายเพื่อให้พิจารณาในกระบวนการการสร้างแพลตฟอร์มในการศึกษาอย่างเป็นระบบมากขึ้นต่อไปในอนาคต

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร ที่ได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยนำแนวคิดจากนักวิชาการหลากหลายท่านสังเคราะห์ทำให้ได้องค์ประกอบของดิจิทัลแพลตฟอร์มทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.) วิสัยทัศน์/กลยุทธ์ 2) การบริหารจัดการ 3) ข้อมูลและการวิเคราะห์ 4) ความปลอดภัย 5) ประสบการณ์ของผู้ใช้ 6) เทคโนโลยี/ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) การเพิ่มผลผลิต/ผลผลิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cai, Q. (2022) ที่ได้นำองค์ประกอบที่สำคัญและประโยชน์ของดิจิทัลแพลตฟอร์มสำหรับการสร้างนวัตกรรมเพื่อการศึกษาในประเทศจีน ด้วยฟังก์ชันของแพลตฟอร์มด้วยเทคโนโลยี ทำให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ด้านการบริหารจัดการข้อมูล ทั้งการวิเคราะห์ และหาข้อมูลที่ผู้ใช้ต้องการได้อย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในมหาวิทยาลัย ในส่วนของการพัฒนาเว็บบอร์ด (Webboard) เพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ สำหรับผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแบ่งปันองค์ความรู้ ในการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รวมทั้ง การพัฒนาเว็บไซต์ (Website) ในการจัดทำเนื้อหาด้านการบริการสำหรับสำหรับผู้บริหาร ครูและผู้ปกครอง เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ สำหรับผู้บริหารและครู สอดคล้องกับแนวคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share) ดังงานวิจัยของ รุ่งรติศ คงยังยืน (2019) นำแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เน้นการจัดการความรู้ โดยนำแนวคิดของการแบ่งปันความรู้ไปใช้ให้เหมาะสมซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดของการจัดการความรู้ ที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การประเมินประสิทธิภาพของดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ จากการกลุ่มทดลอง ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เห็นว่าประสิทธิภาพของระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสวนอักษร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการประเมินเป็นกระบวนการที่มุ่งหวังในการวัดและประเมินว่าระบบแพลตฟอร์มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้หรือไม่ และเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามความต้องการของผู้ใช้และองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้ดูแลระบบและผู้พัฒนาระบบสามารถทราบถึงความสำเร็จและข้อบกพร่อง เพื่อให้สามารถดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความ

ต้องการของผู้ใช้ได้อย่างเหมาะสม ดังงานวิจัยของ Alshammary, F. M., & Alhalafawy, W. S. (2022) ที่พบว่า นอกเหนือจากประสิทธิภาพของดิจิทัลแพลตฟอร์มแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้จากดิจิทัลแพลตฟอร์มที่มีประสิทธิภาพ คือ ความรู้ ทักษะความคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะในการทำงาน ทักษะในการสื่อสาร และทัศนคติในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างยั่งยืน ในส่วนของการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อดิจิทัลแพลตฟอร์มฯ จากความคิดเห็นของกลุ่มทดลอง ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง เห็นว่า การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันในการบริหารงานวิชาการ มีความพึงพอใจมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li, M., & Yu, Z. (2022); Nong, Y. et al., (2022) ที่มีความพึงพอใจในการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในช่วงการใช้ในการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยที่ครูต้องมีความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Digital Literacy) ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ประเมินความเหมาะสมและรับรองดิจิทัลแพลตฟอร์มในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ศุภัทพร อุปพงษ์ (2019) ได้พัฒนาระบบการเปลี่ยนผ่านสู่โรงเรียนดิจิทัลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินรับรองและรับรองระบบการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลฯ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรนำแนวคิดแนวทางไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนสู่โรงเรียนดิจิทัลเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล ในขณะที่ นวลลอ ทวิชศรี (2020) ได้พัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน สำหรับการจัดการเรียนรู้ฯ และรูปแบบการสอนคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันฯ ซึ่งผ่านขั้นตอนการประเมินรับรองรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่น ๆ เสริมสร้างการสื่อสารและพัฒนาสร้างเสริมต่อยอดสมรรถนะอื่น ๆ ที่สอดคล้องคุณลักษณะพึงประสงค์ของหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้รับรองดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสวนอักษร ด้านประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป

การใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันในการบริหารงานวิชาการ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้น โรงเรียนจึงมีแนวทางในการพัฒนาเว็บบอร์ด (Webboard) เพื่อการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาเว็บไซต์ (Website) ในการจัดทำเนื้อหาด้านการบริการและการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้สำหรับผู้บริหารและครู การพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการนำ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์/กลยุทธ์ การบริหารจัดการ ข้อมูลและการวิเคราะห์ ประสบการณ์ของผู้ใช้ ความปลอดภัย เทคโนโลยี/ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเพิ่มผลิตภาพ/ผลผลิต มาใช้ในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การวางแผนและจัดเตรียมการจัดการเรียนการสอน 2) การจัดการเรียนการสอน และ 3) การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ทำให้ได้ผลผลิตคือดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้บริหารควรสนับสนุนและบริหารจัดการจัดทำระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ส่วนครูควรมีทักษะและเทคนิคการสอนโดยใช้เทคโนโลยีการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม ฝึกฝนการนำไปสู่การสร้างสรรค์ขององค์ความรู้จากการมีส่วนร่วมในข้อมูล การแบ่งปันความรู้ และการบริการ ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Skill) ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ความร่วมมือจากผู้ประกอบการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเด็กให้มีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุดคือการทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข (Positive Education) สนุกกับการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งผลให้นักเรียนเกิดทัศนคติในการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมด้วยจิตใจที่แข็งแกร่งอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การวัดประเมินผล ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพิ่มฟังก์ชันในการพัฒนา เช่น Chatbot, Chat GPT, Metaverse, Metaverse Avatar เป็นต้น ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้ใช้งานสนใจ และเข้าใจข้อมูล งานด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น อีกทั้ง ควรพัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารวิชาการด้านการเรียนการสอน หรือด้านอื่น ๆ ให้มีฟังก์ชันที่หลากหลาย และใช้งานสะดวกยิ่งขึ้น เช่น การอัดเสียงภาษาต่างประเทศได้หลากหลาย ภาษา การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นต้น

Reference

- Alshammary, F. M., & Alhalafawy, W. S. (2022). Sustaining enhancement of learning outcomes across digital platforms during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 2279-2301.
- Australian Institute for Teaching and School Leadership. (2023). *Australian Professional Standards for Teachers*. Retrieved April 2, 2023, from <https://www.aitsl.edu.au/teach>
- Cai, Q. (2022). Design of Digital Platform for College Innovation and Carving Out Cultivation Project Based on Intelligent Analysis. *Scientific Programming*, 2022.
- Chow, C. (2019). *9 Components Of A Digital Platform For Workflow Automation*. Retrieved March 15, 2020, from <https://www.socialchorus.com/blog/future-of-work/9-components-of-a-digital-platform-for-workflow-automation/>
- Cusumano, M. A., Gawer, A., & Yoffie, D. B. (2019). *The business of platforms: Strategy in the age of digital competition, innovation, and power*. HarperBusiness.
- Gupta, S. (2017). *6 Critical Components of a Great Digital Platform*. Retrieved April 2, 2020, from <https://www.targetmarketingmag.com/article/6-critical-components-great-digital-platform/>
- Hillman, T., Rensfeldt, A. B., & Ivarsson, J. (2020). Brave new platforms: a possible platform future for highly decentralised schooling. *Learning, Media and Technology*, 45(1), 7-16.
- Jayaraman, S. (2019). *What is a digital experience platform? 5 elements you must know*. Retrieved March 15, 2020, from <https://www.the-future-of-commerce.com/2019/07/18/what-is-a-digital-experience-platform/>

- Kaewsuwan, K. (2023). *Over 400 Private Schools have Closed Down, Revealed the tuition Fee of 10 Renowed Privates Schools*. Retrieved April 15, 2023, from <https://www.komchadluek.net/quality-life/well-being/546113>
- Kongyoungyuen, R. (2019). Knowledge Sharing. *Journal of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi*, 7(2), 81-91.
- Li, M., & Yu, Z. (2022). Teachers' satisfaction, role, and digital literacy during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 14(3), 1121.
- MacLennan, J. (2018). *The Five Core Components of a Great Digital Business*. Retrieved April 2, 2020, from <https://www.makerturtle.com/the-five-core-components-of-a-great-digital-strategy/>
- Ministry of Education. (2021). National Education Act of B.E.2542 (1999) (Updated Version) Retrieved April 2, 2022, from <https://www.moe.go.th>
- Murphy, J., Phifer, G., Tay, G., and Lowndes, M. (2018) *Gartner Magic Quadrant for Digital Experience Platforms* Retrieved March 15, 2020, from <https://www.gartner.com/en/documents/3846170>
- Nong, Y., Buavaraporn, N., & Punnakitkashem, P. (2022). Exploring the factors influencing users' satisfaction and continuance intention of MOOCs in China. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 403-408.
- Office of the Private Education Commission. (2020). *History*. Retrieved April 2, 2022, from https://opec.go.th/aboutus?cate_id=2
- Rogers, D.L., (2016). *The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age*. Columbia University Press.
- Starita, L. (2021) *How to Build a Digital Business Technology Platform*. Retrieved April 2, 2022, from <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/how-to-build-a-digital-business-technology-platform>
- Thawitsri, N. (2020). *Development of an Instructional Model Using Computer-Supported Collaborative Learning and Case-Based Learning Based on Experiential Learning Principle to Enhance Communication Ability in Nursing Practice for Nurse Students* (Doctoral Dissertation Educational Technology and Communications) Bangkok: Chulalongkorn University.
- Upapong, S. (2019). *Development of a Digital School Transformation System for Private Elementary Schools in Upper Northeastern Thailand* (Doctoral Dissertation Educational Technology and Communications) Bangkok: Chulalongkorn University.
- Watts, S. (2020). *Digital Platforms: A Brief Introduction*. Retrieved March 15, 2021, from <https://www.bmc.com/blogs/digital-platforms/>



ภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน “เซเว่น-อีเลฟเว่น”

LANGUAGE OF ADVERTISING MESSAGE AS APPEARED IN THE 7-11 APPLICATION

จิรัฐ กองแก้ว¹, โกวิท พิมพวง, และเมธาวี ยุทธพงษ์ธาดาJirat Kongkaew¹, Kowit Pimpuang, and Methawee Yuttapongtada

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Humanities, Kasetsart University

Email: tongkarn8@gmail.com¹

Received 21 July 2024; Revised 2 September 2024; Accepted 30 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเว่น-อีเลฟเว่น ในด้านการใช้คำ โดยเก็บข้อมูลจากข้อความจำนวนทั้งหมด 500 ข้อความจากข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเว่น-อีเลฟเว่น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ทฤษฎีด้านการใช้ภาษา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการใช้คำในข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเว่น-อีเลฟเว่น มีลักษณะการใช้คำ 8 ประเภท ได้แก่ 1. การใช้คำภาษาต่างประเทศ แบ่งเป็น 1.1 คำภาษาต่างประเทศที่คงรูปของภาษาเดิมไว้ 1.2 คำทับศัพท์ 2. การใช้คำสแลง แบ่งเป็น 2.1 คำสแลงจากคำที่มีอยู่เดิม 2.2 คำสแลงจากคำเกิดใหม่ 3. คำย่อ แบ่งเป็น 3.1 คำย่อโดยการตัด 3.2 คำย่อโดยการใช้พยัญชนะ 4. คำซ้ำ แบ่งเป็น 4.1 คำซ้ำเพื่อเน้นความหมายให้หนักแน่นยิ่งขึ้น 4.2 คำซ้ำในคู่ 4.3 คำซ้ำเพื่อบอกพหูพจน์ 5. คำในบริบทใหม่ 6. คำซ้อน ได้แก่ คำซ้อนเพื่อความหมาย 7. คำแสดงอารมณ์ แบ่งเป็น 7.1 คำแสดงอารมณ์ดีใจ 7.2 คำแสดงอารมณ์ประหลาดใจ และ 8. คำภาษาถิ่น ได้แก่ คำภาษาถิ่นอีสาน

คำสำคัญ: โฆษณา; ภาษาโฆษณา; เซเว่น-อีเลฟเว่น

Abstract

The purpose of this research is to study the language characteristics of advertising messages which appeared in Seven-Eleven Application in terms of word usage through collecting data 500 Messages from the advertising message in the 7-11 application. The following conceptual framework; theory of language usage, has been used and taken into account. It was found that there are the following 8 types of word usage in advertising messages which appeared in Seven-Eleven Application. 1. The use of foreign words, divided into 1.1 Foreign words that retain the form of the original ones and 1.2 Transliterated words 2. The use of Slang, divided into 2.1 Slang words from existing words and 2.2 Slang words from newly born words 3. Abbreviations divided into 3.1 Abbreviations by cutting and 3.2 Abbreviations by using consonants 4. Repeated words divided into 4.1 Repeated words to emphasize the meaning more firmly 4.2 Repeated words in pairs and 4.3 Repeated words to

indicate the plural. 5. Words in a new context. 6. Double words, including words with double meanings. 7. Words expressing emotion, divided into 7.1 Words expressing happy emotion, and 7.2 Words expressing surprised emotion and 8. Dialect words, including Isaan dialect words.

Keywords: : advertising; advertising language; Seven-Eleven

บทนำ

ท่ามกลางการสื่อสารที่ใช้ชีวิตจำกัดและไร้ขอบเขตด้วยเทคโนโลยียุคปัจจุบัน ข้อมูลข่าวสารต่างๆเป็นสิ่งที่คนในสังคมสามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว เทคโนโลยีที่ทันสมัยนี้สร้างการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ให้กับสังคมโลก ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้คนให้มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ต่างไปจากเดิม เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเราเป็นอย่างมาก เรียกได้ว่าทุกกิจกรรมประจำวันของเราล้วนแต่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ แม้แต่การซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่ทุกวันนี้ไม่ได้มีวิธีการซื้อดั้งเดิมอีกต่อไปแล้ว กล่าวคือการซื้อสินค้าต่างๆในปัจจุบันนี้เป็นการซื้อผ่านเทคโนโลยีหรือที่เราเรียกกันว่าการซื้อสินค้าออนไลน์ ร้านค้าแต่ละร้านมีการจำหน่ายสินค้าและโฆษณาสินค้าต่างๆของตนผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งมีการแข่งขันทางการตลาดที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ และการที่จะชักจูงหรือดึงดูดลูกค้าหรือผู้บริโภคให้มาซื้อสินค้าตนนั้น มีหนึ่งในกลวิธีที่จะดึงดูดลูกค้าได้นั้นก็คือการใช้ข้อความโฆษณาที่ส่งถึงลูกค้าผ่านทางแอปพลิเคชัน ซึ่งข้อความโฆษณาเหล่านี้ต่างก็มีการใช้กลวิธีทางภาษาและลักษณะทางภาษาที่แตกต่างกันออกไป ตามแต่ละแอปพลิเคชันนั้นๆจะเลือกใช้หรือเลือกสรรถ้อยคำมาใช้ในการสร้างข้อความโฆษณา เพื่อให้ข้อความของตนเองดูโดดเด่น เป็นที่น่าสนใจและน่าจดจำให้กับลูกค้า

ภาษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการโฆษณาที่ใช้ในการถ่ายทอดสารหรือข้อมูลต่าง ๆ ของตัวสินค้าไปยังผู้บริโภค ภาษาจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการโฆษณา เพราะสามารถทำให้ผู้บริโภคเกิดอารมณ์ความรู้สึก เกิดภาพจำ ต่อโฆษณาชิ้นนั้น ๆ ได้ การใช้ภาษาในการโฆษณาก็ต้องมีลักษณะที่พิเศษและโดดเด่นกว่าการใช้ภาษาธรรมดาทั่วไป เพราะจะต้องกระตุ้นเร้าและเรียกร้องความสนใจ ให้ผู้บริโภคเกิดความสนใจในทันทีที่ได้อ่าน ตลอดจนสร้างความทรงจำ ความประทับใจ ความเชื่อมั่น ในตัวสินค้า อันนำไปสู่การสร้างการจดจำคุณลักษณะเด่นของสินค้าได้ตลอดเวลา ภายใต้การสร้างข้อความโฆษณาที่จะต้องสื่อความให้ได้สั้นรวดเร็ว และกระชับ

หากจะกล่าวถึงการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ จากร้านสะดวกซื้อทางช่องทางออนไลน์โดยผ่านแอปพลิเคชัน ร้านค้าที่มีชื่อเสียงและได้รับความนิยมและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในสังคมไทย ก็คงจะหนีไม่พ้นร้านสะดวกซื้อ เซเว่น-อีเลฟเว่น ซึ่งเป็นร้านสะดวกซื้อที่ได้รับรางวัลสุดยอดแบรนด์ที่ถูกเลือกซื้อสูงสุดของกลุ่มผู้ค้าปลีกในประเทศไทย จากผลวิจัยและจัดอันดับสุดยอดแบรนด์ที่ผู้บริโภคเลือกซื้อสูงสุดและร้านค้าปลีกที่มีอัตราการถูกซื้อสูงสุดที่จัดทำโดยกันตาร์ เวิร์ดพาแนล อีกทั้งปัจจุบันยังมีการส่งข้อความโฆษณาขายสินค้าผ่านทางแอปพลิเคชัน เซเว่น-อีเลฟเว่น ให้กับผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ

ดังเช่นตัวอย่างข้อความโฆษณา “เสื้อมี M2S สีใหม่ Cloudy blue สดใสกว่าที่เคย เพียง 189.- เท่านั้น ใส่แล้วสวย เท่ๆ นุ่มนวล ห้ามพลาด” จากข้อความโฆษณาข้างต้น มีการใช้คำภาษาต่างประเทศ คือ คำว่า “Cloudy blue” และมีการใช้คำสแลง คือ คำว่า “เท่ๆ” เป็นต้น จะเห็นว่าภาษาที่ใช้ในการโฆษณานั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปรากฏการณ์และรูปแบบของการใช้ภาษาอย่างชัดเจน อีกทั้งยังสะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และยังแสดงให้เห็นถึงกลวิธีการสร้างภาษาโฆษณาในภาพรวมอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเวน-อีเลฟเว่น” ว่ามีการใช้ภาษาด้านคำในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาลักษณะภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเวน-อีเลฟเว่น ในด้านการใช้คำ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับลักษณะภาษาของข้อความโฆษณา

ประเด็นเกี่ยวกับลักษณะภาษาของข้อความโฆษณาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะภาษาของข้อความโฆษณาตามแนวคิดของ ชำนาญ รอดเหตุภัย กล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้คำในการโฆษณาและสื่อสารมวลชนมักใช้คำประเภทต่างๆ ดังนี้ คำมีความหมายโดยตรง คำมีความหมายโดยนัย คำแสดงอารมณ์ คำเลียนเสียงธรรมชาติ คำมีศักดิ์ คำรูปธรรม คำนามธรรม ศัพท์บัญญัติหรือศัพท์เทคนิค คำเฉพาะกลุ่ม คำสแลง หรือ คำคะนอง คำภาษาตลาด คำต่ำ หรือคำหยาบ คำภาษาถิ่น คำภาษาต่างประเทศ คำภาษาหนังสือพิมพ์ คำภาษาพาณิชนัย คำพวน คำล้อเลียนภาษาต่างประเทศ คำย่อ คำเลียนเสียงพูด

2. ลักษณะสำคัญที่ทำให้ภาษาโฆษณาแตกต่างจากวิธภาษาอื่น ๆ ในภาษาไทย ตามแนวคิดของอมรา ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ คือ 1. ใช้คำที่แสดงการออกเสียงที่น่าสนใจ และดึงดูด เช่นคำที่ลงท้ายด้วย ซ์ส 2. ใช้คำที่มีสัมผัสคล้องจองกัน 3. ใช้คำซ้ำกันหรือคำพ้องเสียง 4. ใช้คำที่มีความหมายซึ่งตามปกติแล้วไปด้วยกันไม่ได้ เช่น "กลิ่นสะอาด" "รสนิ่ม" 5. ใช้คำหรือสำนวนต่างประเทศ 6. การใช้คำในหน้าที่ที่ต่างจากภาษาทั่วไป 7. การใช้การเรียงลำดับคำที่ต่างจากประโยคในภาษาทั่วไป 8. การไม่ใช้คำลักษณะนาม 9. การใช้คำสแลง 10. การใช้คำอุปมา (simile) และ อุปลักษณ์ (metaphor)

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาศึกษาลักษณะภาษาของข้อความโฆษณาในด้านการใช้คำของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเวน-อีเลฟเว่น มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สืบค้นและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาโฆษณา

2. เก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเวน-อีเลฟเว่น ทั้งข้อความโฆษณาสินค้าและบริการต่าง ๆ ตั้งแต่เดือนมกราคม จนถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลา 10 เดือน จำนวนทั้งสิ้น 500 ข้อความ โดยใช้วิธีการบันทึกภาพหน้าจอจากโทรศัพท์มือถือเพื่อเก็บข้อความโฆษณาต่าง ๆ ดังกล่าว จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดเก็บและบันทึกไว้ในโปรแกรมไมโครซอฟท์ เวิร์ด

3. การคัดเลือกข้อมูล ผู้วิจัยคัดเลือกข้อมูลที่เป็นข้อความโฆษณาของแอปพลิเคชัน เซเวน-อีเลฟเว่น โดยคัดเลือกด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจงเพื่อนำมาใช้ศึกษา รวมทั้งสิ้น 500 ข้อความ ซึ่งเป็นข้อความที่ปรากฏตั้งแต่เดือนมกราคม - เดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2565 และศึกษาเฉพาะวจนภาษาในข้อความโฆษณาแต่เพียงอย่างเดียว จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดเก็บในรูปแบบตารางและบันทึกไว้ในโปรแกรมไมโครซอฟท์ เอ็กเซล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อความโฆษณาทั้ง 500 ข้อความ มาวิเคราะห์ตามเกณฑ์การใช้คำ และจัดระเบียบหมวดหมู่ข้อมูลที่พบตามแต่ละประเภทในรูปแบบตาราง โดยใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ เอ็กเซล

5. สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล นำเสนอข้อมูลและเขียนรายงานแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษา

จากการวิจัยภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน “เซเวน-อีเลฟเว่น” พบว่า มีลักษณะการใช้คำ 8 ประเภท ได้แก่ คำภาษาต่างประเทศ คำสแลง คำย่อ คำซ้ำ คำในบริบทใหม่ คำซ้อน คำแสดงอารมณ์ และคำภาษาถิ่น ดังนี้

1. **คำภาษาต่างประเทศ** คือ การนำคำภาษาอื่นที่ไม่ใช่คำในภาษาไทยมาใช้ จากการศึกษพบว่ามีการนำคำภาษาต่างประเทศมาใช้อยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1 **คำภาษาต่างประเทศที่คงรูปของภาษาเดิมไว้** คือ การนำคำภาษาต่างประเทศนั้นๆมาใช้ โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง และยังคงรูปแบบเดิมของภาษานั้นไว้ เช่น

(1) “ทุเรียนหอมทองมาแล้วจ้า หอม หวาน รับ **summer**”

(ข้อความเดือนเมษายน 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า summer เป็นคำภาษาอังกฤษ ซึ่งแปลว่า ฤดูร้อน ได้นำมาใช้ โดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงรูปของภาษา ยังคงเดิมรูปแบบของภาษาเดิมไว้ เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า ทุเรียนหอมทองพร้อมจำหน่ายแล้วในช่วงฤดูร้อนนี้

(2) “ทุเรียน **Festival** มาแล้ว รับจงบเลยจ้า”

(ข้อความเดือนพฤษภาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า Festival เป็นคำภาษาอังกฤษ ซึ่งแปลว่า เทศกาล ได้นำมาใช้ โดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงรูปของภาษา ยังคงเดิมรูปแบบของภาษาเดิมไว้ เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า เทศกาลหรือเทศกาลของทุเรียนมาถึงแล้ว

1.2 **คำทับศัพท์** คือ การนำคำภาษาไทยมาเขียนเพื่อให้ออกเสียงเหมือนหรือใกล้เคียงกับคำภาษาต่างประเทศนั้นๆ เช่น

(3) “โปรดี โปรแรง... ลดสุดสุด ฉัตรลัม ข้าวหอมผสม หุงขึ้นหม้อ นุ่มมมม กำลังดี ราคาคุ้มค่า **ช้อป**เลย”

(ข้อความเดือนมิถุนายน 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “ช้อป” เป็นคำภาษาอังกฤษที่เขียนเป็นภาษาไทยโดยการเลียนเสียงจากภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นการเขียนทับศัพท์มาจากคำภาษาอังกฤษ “shop” ซึ่งแปลว่า ซื้อของ เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า ข้าวหอมมะลิตราฉัตรมีโปรโมชันลดราคาควรซื้อไว้

(4) “7-11 day อะไรนะ!! 3 วันสุดท้ายแล้ว ไปร่ำปิ้งราคาดี๋ย ลดสุดขีดสูงสุด 86% กรอกโค้ดสิ ลดเพิ่มสูงสุดจุกๆ 1,000.- ต้องรีบละปะ”

(ข้อความเดือนกรกฎาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “โค้ด” เป็นคำภาษาอังกฤษที่เขียนเป็นภาษาไทยโดยเลียนเสียงจากภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นการเขียนทับศัพท์มากจากคำภาษาอังกฤษ “code” ซึ่งแปลว่า รหัส เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า ชื่อของที่ 7-11 ภายใน 3 วันสุดท้ายนี้ สามารถกรอกโค้ดหรือรหัสเพื่อรับส่วนลดราคาได้

2. คำสแลง คือ คำหรือถ้อยคำที่นำมาใช้ให้คลาดเคลื่อนหรือแตกต่างไปจากภาษาไทยมาตรฐาน ทั้งเสียง รูปคำ และความหมาย และเป็นคำที่ใช้เข้าใจกันเฉพาะกลุ่มหรือชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยอาจเป็นคำที่สร้างขึ้นใหม่ หรืออาจเป็นคำเดิมที่มีอยู่แล้วมาเปลี่ยนความหมายใหม่ จากการศึกษาพบว่ามีการนำคำสแลงมาใช้อยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 คำสแลงจากคำที่มีอยู่เดิม คือ การนำคำซึ่งมีอยู่ในภาษาอยู่แล้วมาใช้ โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางความหมายเป็นความหมายใหม่ที่แตกต่างไปจากความหมายเดิมของคำนั้น เช่น

(5) “โปรเด็ด 8 วัน Super Brand Sale ลดเด็ดสุด้อากาคร้อน ลดสูงสุด 80% พร้อมโค้ดลดเพิ่มอีก 50.- มีใครให้มากกว่านี้อีกมั๊ย”

(ข้อความเดือนเมษายน 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “เด็ด” เป็นคำที่มีความหมายแตกต่างไปจากปกติ โดยปกติจะมีความหมายว่า อาการที่ของเหลวพุ่งขึ้นเพราะความร้อนจัด หรือ บันดาลโทสะ แต่ในบริบทนี้คำว่า “เด็ด” มีความหมายว่า มาก อย่างมาก จากข้อความโฆษณาข้างต้นจึงหมายถึง Super Brand Sale มีโปรโมชั่นลดราคาอย่างมาก โดยลดสูงสุดถึง 80% เป็นระยะเวลา 8 วัน

(6) “ภารกิจช้อปครบ รับเงินคืน โค้งสุดท้ายแล้ว 210.- รอคุณอยู่ ใครยังทำภารกิจไม่ครบรีบปั่นกันเลยยย กดดูภารกิจเพิ่มเติม”

(ข้อความเดือนตุลาคม 2566)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “ปั่น” เป็นคำที่มีความหมายแตกต่างไปจากปกติ โดยปกติจะมีความหมายว่า หมุน ทำให้หมุน หรือ ทำให้เวียน แต่ในบริบทนี้คำว่า “ปั่น” มีความหมายว่า รีบทำให้เสร็จ หรือทำให้สำเร็จ จากข้อความโฆษณาข้างต้นจึงหมายถึง การซื้อสินค้าครบตามจำนวนที่กำหนด จะได้รับเงินคืนจำนวน 210 บาท หากใครยังซื้อสินค้าไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด ให้รีบทำให้สำเร็จ เพราะเป็นโอกาสสุดท้ายที่จะได้รับเงินคืน

2.2 คำสแลงจากคำเกิดใหม่ คือ คำที่ถูกกำหนดเสียงและความหมายขึ้นมาใหม่ เป็นคำที่ไม่ได้มีอยู่เดิมในภาษา และคำที่เกิดใหม่นี้อาจมีเค้าของเสียงและความหมายจากคำที่มีอยู่เดิมในภาษาก็ได้ เช่น

(7) “Chocolate Lover เพราะชีวิตขาดหวานไม่ได้ ยกกองทัพช็อกโกแลตหลากหลายแบรนด์ดัง ไว้ที่ ALL ONLINE พร้อมโปรโมชั่นสุดต้าซ ส่งตรงถึงมือคุณ ไม่ช้อปจะไหวหรอ”

(ข้อความเดือนกุมภาพันธ์ 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “ต้าซ” เป็นคำสแลงที่เกิดขึ้นใหม่และมีความหมายใหม่ ที่เข้าใจกันเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น โดยมีความหมายว่า ดีเลิศ ยอดเยี่ยม ที่สุด เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า

7-Eleven นำช็อกโกแลตจากหลาย ๆ ยี่ห้อ มาจัดโปรโมชั่นจำหน่ายไว้ที่ร้าน ALL ONLINE ซึ่งเป็นร้านค้าออนไลน์ของ 7-Eleven โดยโปรโมชั่นนี้เป็นโปรโมชั่นที่ดีและยอดเยี่ยมมาก

(8) “สิทธิพิเศษ...เฉพาะลูกค้า TRUE เท่านั้น!! ใช้แค่ 1 ทรุษยท์ แลกรับส่วนลดจุกๆ สูงสุด 50% แบบนี้จึงมีไหว แลกด่วนแม่

(ข้อความเดือนกันยายน 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “จิ้ง” เป็นคำสแลงที่เกิดขึ้นใหม่และมีความหมายใหม่ ที่เข้าใจกันเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น โดยมีความหมายว่า ดีเลิศ ดีมาก ยอดเยี่ยม เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่าลูกค้าทูลได้รับสิทธิพิเศษ ใช้คะแนนเพียง 1 ทรุษยท์ สามารถแลกส่วนลดราคามากถึง 50% ซึ่งเป็นสิทธิพิเศษที่ดีมาก ๆ ยอดเยี่ยมที่สุด จึงควรรับนำพอยท์มาแลกโดยเร็ว

3. คำย่อ คือ คำที่เขียนให้สั้นลงจากคำเต็ม โดยนำส่วนหนึ่งของคำเต็มซึ่งอาจเป็นพยัญชนะ หรือคำบางคำของคำเต็ม มาใช้เป็นคำย่อ จากการศึกษาพบว่ามีการนำคำย่อมาใช้อยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 คำย่อโดยการตัดคำ คือ คำที่เขียนตัดคำจากคำเต็มโดยละไว้ในฐานที่เข้าใจ เช่น

(9) “แม่บ้านติดดาว โปรสุดโปรดที่แม่บ้านต้องติดดาวให้ ช้อปข้าวโปรเด็ดกับเครื่องปรุงโดนใจ ต้องที่นี่เลย ALL ONLINE”

(ข้อความเดือนมีนาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “โปร” เป็นคำย่อโดยการตัดคำ ซึ่งมาจากคำเต็มว่า “โปรโมชั่น” แต่เขียนย่อตัดคำสั้นๆ ละไว้ในฐานที่เข้าใจ เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า มีโปรโมชั่นข้าวและเครื่องปรุงที่คุณแม่บ้านชื่นชอบ โดยสามารถซื้อได้ที่ ALL ONLINE

(10) “7-Eleven กะเพราหมูโคร เมนูใหม่เจ๊ไผ่!! แซ่บ เด็ด เผ็ด จัดจ้าน “กะเพราหมูโครบูตะและข้าวญี่ปุ่น” ตรารูฟแคร์ส ราคา 69.- กำไร 100% มอบกลับคืนสู่สังคม”

(ข้อความเดือนมีนาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “โคร” เป็นคำย่อโดยการตัดคำ ซึ่งมาจากคำเต็มว่า “โครบูตะ” แต่เขียนย่อตัดคำสั้นๆ ละไว้ในฐานที่เข้าใจ เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า 7-Eleven มีเมนูใหม่จากร้านเจ๊ไผ่คือกะเพราหมูโครบูตะกับข้าวญี่ปุ่น ยี่ห้อเชฟแคร์ส ซึ่งมีรสชาติอร่อย เผ็ด จัดจ้าน โดยจำหน่ายในราคา 69 บาท และกำไรที่ได้จากการจำหน่ายอาหารเมนูนี้ทั้งหมด 100% ยังมอบคืนสู่สังคมอีกด้วย

3.2 คำย่อโดยการใช้พยัญชนะ คือ คำที่เขียนย่อด้วยการนำพยัญชนะของคำนั้นๆ มาใช้ เป็นอักษรย่อ เช่น

(11) “แถมหนักมาก 2 แถม 1 กาโตะ 320 มล. (ทุกรสชาติ) ปกติขึ้นละ 13.-”

(ข้อความเดือนพฤษภาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “มล.” มาจากคำเต็มว่า “มิลลิลิตร” และใช้การเขียนย่อคำโดยการนำพยัญชนะ “ม” กับ “ล” จากคำเต็มมาใช้เป็นคำย่อ โดยในบริบทนี้หมายความว่า กาโตะปริมาณ 320 มิลลิลิตร ซื้อจำนวน 2 ขวด แถม 1 ขวด

(12) “7-11 DAY SALE 2 วันสุดท้าย ลดสุดขีด ปริ๊ดปรอทแตกกับส่วนลดสูงสุด 80% กรอกโค้ดลดเพิ่มอีกเต็มๆ 100.- 7-11 พ.ค. นี้เท่านั้น”

(ข้อความเดือนพฤษภาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “พ.ค.” มาจากคำเต็มว่า “พฤษภาคม” และใช้การเขียนย่อคำโดยการนำพยัญชนะ “พ” กับ “ค” จากคำเต็มมาใช้เป็นคำย่อ โดยในบริบทนี้หมายความว่า 7-11 DAY

SALE 2 วันสุดท้ายนี้ ลดราคาสูงสุดถึง 80% พร้อมโค้ดลดเพิ่มอีก 100 บาท ภายในวันที่ 7-11 พฤษภาคม เท่านั้น

4. คำซ้ำ คือ การนำคำที่มีความหมาย หน้าที่ และรูปคำ ที่เหมือนกัน มาเขียนซ้ำกัน 2 ครั้ง ในบางครั้งมีการใช้ไ้มยมมาเขียนแทนคำที่นำมาซ้ำนั้นๆ จากการศึกษาพบว่ามีการใช้คำซ้ำอยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 คำซ้ำเพื่อเน้นความหมายให้หนักแน่นยิ่งขึ้น คือ การนำคำสองคำมาซ้ำกัน แล้วให้ความหมายเน้นหนักให้หนักแน่นขึ้นกว่าการใช้คำนั้นเพียงคำเดียว เช่น

(13) “ALL ONLINE ห้างใกล้บ้าน ตรุษจีนนี้ต้องมี ! เสียด GQ Disney มิกี้ ใสรับ โชค เฮงๆ รวยๆ ดีไซน์สุด Limited ห้ามพลาด รีบซ้อปเลย”

(ข้อความเดือนมกราคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “เฮง ๆ” และ คำว่า “รวย ๆ” เป็นการนำคำที่มีรูป ความหมาย และ หน้าที่ เหมือนกันมาซ้ำกัน โดยให้ความหมายที่หนักแน่นขึ้นกว่าการใช้คำเพียงคำเดียว โดยมีความหมายว่า มีความโชคดีที่ดีมาก มีฐานะทรัพย์สินมาก เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า ALL ONLINE มีจำหน่าย เสียด GQ Disney มิกี้เฝ้า รุน Limited ใส่แล้วรับความโชคดี

(14) “7-11 DAY SALE 5 วันสุดปัง !! ลด สุด ชัด 7-11 DAY SALE ของกิน ของใช้ จัดให้เต็มๆ ซ้อปจิ ”

(ข้อความเดือนกันยายน 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “เต็ม ๆ” เป็นการนำคำที่มีรูป ความหมาย และ หน้าที่ เหมือนกันมาซ้ำกัน โดยให้ความหมายที่หนักแน่นขึ้นกว่าการใช้คำเพียงคำเดียว โดยมีความหมายว่า อย่างมาก เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายความว่า 7-11 DAY SALE จำนวน 5 วันนี้ 7-11 ได้นำสินค้าทั้ง ของกิน ของใช้ อย่างมากมาย มาลดราคาอย่างมาก ให้ผู้บริโภคได้ซื้อ

4.2 คำซ้ำในคู่ คือ การนำคำ 2 คำมาซ้ำกันเป็นคู่ โดยมีคำอื่นมาคั่นระหว่างสองคำนั้น และให้ความหมายเหมือนกันทั้ง 2 คำ เช่น

(15) “PAYDAY SALE ซ้อปสุดล้นต์ รับวันตรุษจีน ยิ่งซ้อป! ยิ่งเฮง! สินค้าลดจัดหนัก 83% ให้เลือกซ้อปแบบจุใจ พร้อมแจกอั่งเปาส่วนลดทุกวัน”

(ข้อความเดือนมกราคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “ยิ่งซ้อป ยิ่งเฮง” เป็นคำซ้ำในคู่ เนื่องจากมีคำว่า “ยิ่ง” 2 คำซ้ำกัน และมีความหมายเหมือนกัน โดยในบริบทนี้มีความหมายว่า ช่วงตรุษจีนนี้ 7-11 มีสินค้าลดราคามากถึง 83% มาให้ผู้ซื้อได้เลือกซ้ออย่างมากมาย ซึ่งการซื้อสินค้าในช่วงตรุษจีนนี้ ยิ่งซ้อมากเท่าไรก็ยิ่งมี สิทธิได้รับความโชคดีมากขึ้นตามไปด้วย เพราะ 7-11 มีอั่งเปาซึ่งเป็นส่วนลดราคาในการซื้อสินค้ามาแจกทุกวัน ในช่วงตรุษจีนนี้

(16) “7-Eleven คิดถึงเครื่องครัวคิดถึงมัลลาย ลดจัดหนัก 60%”

(ข้อความเดือนเมษายน 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “คิดถึงเครื่องครัวคิดถึงมัลลาย” เป็นคำซ้ำในคู่ เนื่องจากมีคำว่า “คิดถึง” 2 คำซ้ำกัน และมีความหมายเหมือนกัน โดยในบริบทนี้มีความหมายว่า หากต้องการจะซื้อสินค้าประเภทเครื่องครัว ให้นึกถึงยี่ห้อมัลลาย ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายสินค้าประเภท เครื่องครัวที่มีชื่อเสียง และ 7-11 ก็ได้นำสินค้าของหัวมัลลายมาจำหน่ายลดราคาถึง 60%

4.3 คำซ้ำเพื่อบอกพหูพจน์ คือ การนำคำ 2 คำมาซ้ำกัน โดยให้ความหมายเพื่อเพิ่มจำนวนหรือเพื่อบอกจำนวนที่มากกว่าหนึ่ง เช่น

(17) “ซ้อป ดี มีคีน ซ้อปลินคัราราคาโดนใจ ลดหย่อนภาษีสูงสุด 30,000 บาท พร้อมโค้ดส่วนลดสูงสุด 1,000.- ให้เพื่อน ๆ ได้ซ้อปกันฟิน ๆ ช่วงสิ้นเดือน”

(ข้อความเดือนมกราคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “เพื่อน ๆ” เป็นการนำคำว่า “เพื่อน” มาซ้ำกัน 2 ครั้ง และมีความหมายเพื่อบอกพหูพจน์ โดยในบริบทนี้มีความหมายถึง ลูกค้าหรือผู้ซื้อสินค้าหลาย ๆ คน

(18) “Loreal Brand Week จัดหนักเอาใจสาว ๆ สินค้าลดสูงสุด 50% +ลดเพิ่ม 10% (สูงสุด 300.-) ใสโค้ด “LOR10” เมื่อช้อปครบ 1,299”

(ข้อความเดือนกุมภาพันธ์ 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “สาว ๆ” เป็นการนำคำว่า “สาว” มาซ้ำกัน 2 ครั้ง และมีความหมายเพื่อบอกพหูพจน์ โดยในบริบทนี้มีความหมายถึง กลุ่มลูกค้าหรือผู้ซื้อสินค้าที่เป็นผู้หญิง หลาย ๆ คน

5. คำในบริบทใหม่ คือ การนำคำที่ปกติแล้วเป็นคำที่มีความหมายไปด้วยกันไม่ได้ แต่นำมาใช้คู่กัน จึงเป็นคำที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของคำที่แตกต่างไปจากเดิม การใช้คำในลักษณะดังกล่าวก็เพื่อให้เกิดการใช้ภาษาที่แปลกใหม่ น่าสนใจ จากการศึกษาพบว่ามีการใช้คำในบริบทใหม่ เช่น

(19) “ ร่วมด้วยช่วยค่าครองชีพ ซ้อปง่าย สบายกระเป๋า ทั้งสินค้า 1 แกรม 1 ลด 50% ไอเทมราคาพิเศษ เรามีครบ จบที่ ALL Online”

(ข้อความเดือนกรกฎาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “สบายกระเป๋า” เป็นคำในบริบทใหม่ เนื่องจากคำว่า “สบาย” หมายถึง อยู่ดีกินดี พอเหมาะพอดี ไม่ลำบาก มักใช้คู่กับคำว่า สุข หรือ สะดวก เป็น สุขสบาย สะดวกสบาย ซึ่งโดยปกติคำว่า “สบาย” จะใช้กับความรู้สึกหรืออธิบายความพอใจเมื่อได้สัมผัส แต่เมื่อนำมาใช้กับคำนามที่เป็นสิ่งของดังเช่นคำว่า “กระเป๋า” ในบริบทนี้จึงมีความหมายว่า มีราคาถูกหรือ มีราคาไม่แพง

(20) “ 7-Eleven เซฟฟุกซ์ ยกความอร่อย เมนูสปาเก็ตตี้ซอสครีมเห็ดทรัฟเฟิล และอกไก่ ตรีแซฟแคร่ส มาใกล้บ้านคุณ ในราคาเพียง 69.- กาไร 100% มอบกลับคืนสู่สังคม”

(ข้อความเดือนกรกฎาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “ยกความอร่อย” เป็นคำในบริบทใหม่ เนื่องจากคำว่า “ยก” หมายถึง เอาขึ้นให้สูงจากที่เดิม ซึ่งโดยปกติคำว่า “ยก” มักจะใช้คู่กับสิ่งของหรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือสิ่งที่สัมผัสได้ แต่เมื่อนำมาใช้กับคำนามที่เป็นนามธรรมดังเช่นคำว่า “ความอร่อย” จึงเป็นคำที่เกิดในบริบทใหม่ ซึ่งในบริบทนี้จึงมีความหมายว่า นำอาหารที่มีรสชาติอร่อยมาจำหน่ายในร้าน 7-Eleven ที่อยู่บริเวณใกล้บ้านคุณ

6. คำซ้อน คือ การนำคำที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาซ้อนกัน เมื่อนำคำทั้ง 2 มาซ้อนกันแล้วจะทำให้เกิดความหมายใหม่ หรือมีความหมายใกล้เคียงกับความหมายเดิม จากการศึกษาพบว่ามีการใช้คำซ้อนในลักษณะเดียว คือ คำซ้อนเพื่อความหมาย เช่น

(21) “ ALL Online ห้างใกล้บ้าน BIOTHERM LUXURY SALE หรรษา ราคาดี สินค้าเคาเตอร์แบรนด์ราคาจับต้องได้ พร้อมโปรโมชั่นสุดดี๊ดี ลดสูงสุด 41%”

(ข้อความเดือนมกราคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “จับต้อง” เป็นคำซ้อนเพื่อความหมาย เกิดจากการนำคำว่า “จับ” และ “ต้อง” ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกันมาซ้อนกันแล้วเกิดเป็นคำใหม่ที่มีความหมายใกล้เคียงความหมายเดิม กล่าวคือ คำว่า “จับ” หมายถึง อาการที่ใช่มือแตะต้องสิ่งใดสิ่งหนึ่งตลอดจนกำไว้ยึดไว้ ส่วนคำว่า “ต้อง” หมายถึง โดน แตะ สัมผัส เมื่อนำคำทั้ง 2 มาซ้อนกันจึงได้คำใหม่ คือ “จับต้อง” หมายความว่า แตะต้อง สัมผัส ซึ่งในบริบทนี้หมายถึง สินค้าดังกล่าวมีราคาไม่แพง ไม่เกินความสามารถที่จะซื้อ

(22) “ ALL Online ห้างใกล้บ้าน ช้อปก่อน จ่ายทีหลัง เครื่องใช้ไฟฟ้าหลากหลายแบรนด์ชั้นนำ มาลดแบบจัดเต็มทำปีใหม่ แคมเปญสบาย 0% นานสูงสุด 10 เดือน ”

(ข้อความเดือนมกราคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “หลากหลาย” เป็นคำซ้อนเพื่อความหมาย เกิดจากการนำคำว่า “หลากหลาย” และ “หลาย” ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกันมาซ้อนกันแล้วเกิดเป็นคำใหม่ที่มีความหมายใกล้เคียงความหมายเดิม กล่าวคือ คำว่า “หลากหลาย” หมายถึง ต่าง ๆ มากมาย ส่วนคำว่า “หลาย” หมายถึง มาก เมื่อนำคำทั้ง 2 มาซ้อนกันจึงได้คำใหม่ คือ “หลากหลาย” หมายความว่า หลากอย่างต่าง ๆ กัน ซึ่งในบริบทนี้หมายถึง มีเครื่องใช้ไฟฟ้ามากมายมาจำหน่ายแบบลดราคา

7. คำแสดงอารมณ์ คือ คำที่เปล่งออกมาเพื่อแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกของผู้พูด เช่น ดีใจ เสียใจ ตกใจ แปลกใจ สงสัย สงสาร เจ็บปวด โกรธ เป็นต้น เป็นคำที่เปล่งออกมาแต่ไม่มีความหมาย เป็นเพียงการแสดงความรู้สึกหรืออารมณ์นั้น ๆ คำแสดงอารมณ์จะช่วยสื่อให้ผู้รับสารเข้าใจถึงเจตนาหรือความต้องการหรือความรู้สึกของผู้ส่งสารได้ชัดเจนขึ้น จากการศึกษาพบว่ามีการใช้คำแสดงอารมณ์อยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะ ดังนี้

7.1 คำแสดงอารมณ์ดีใจ คือ คำที่เปล่งออกมาเพื่อแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกดีใจของผู้พูด เช่น

(23) “ Safety Baby ปะป้ามะมีมีเฮ คาร์ซีตลดสูงสุด 50% ให้คุณลูกปลอดภัย อุ่นใจทุกเมื่อ ทริปไหนๆก็สบายใจหายห่วง ”

(ข้อความเดือนพฤษภาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “เฮ” เป็นคำที่พูดหรือเขียนออกมาเพื่อใช้แสดงอารมณ์ความรู้สึกดีใจ ซึ่งในบริบทนี้หมายถึง มีคาร์ซีตลดราคามาจำหน่ายในราคาที่ลด 50% จึงทำให้คุณพ่อคุณแม่รู้สึกดีใจได้

(24) “ ยกแพ้ยกลง โปร่งกลางเดือน ฮูเร่ สินค้าแบรนด์ดัง ลดราคาปังๆ กลางเดือน ลดสูงสุด 83% ของกิน ของใช้ จัดให้จุใจไปเลยยย ”

(ข้อความเดือนกรกฎาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “ฮูเร่” เป็นคำที่พูดหรือเขียนออกมาเพื่อใช้แสดงอารมณ์ความรู้สึกดีใจ ซึ่งในบริบทนี้หมายถึง รู้สึกดีใจที่มีสินค้ายี่ห้อที่มีชื่อเสียงมาจำหน่ายแบบลดราคา

7.2 คำแสดงอารมณ์ประหลาดใจ คือ คำที่เปล่งออกมาเพื่อแสดงอารมณ์หรือความรู้สึกประหลาดใจของผู้พูด เช่น

(25) “ 7.7 SURPRISE CODE ะ ะ ว้าว เซอร์ไพรส์กันต่อเนือง ลดเลย 50% กรอกโค้ด AJY711 ลดเพิ่มไปอีกกก พิเศษสำหรับชาว ALL Member ช้อปครั้งแรกเท่านั้น ”

(ข้อความเดือนกรกฎาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “ว้าว” เป็นคำที่พูดหรือเขียนออกมาเพื่อใช้แสดงอารมณ์ความรู้สึกประหลาดใจ ซึ่งในบริบทนี้หมายถึง รู้สึกประหลาดใจที่มีโค้ดส่วนลดราคามาให้ใช้สำหรับซื้อสินค้าเพื่อลดราคา 50%

(26) “ WEEKEND CRAZY CODE อัยยะ โค้ดลับเสาร์-อาทิตย์ ลดเลย 40.- เพียงกรอก WK30 เมื่อซื้อครบ 499.- คุ่มสุด ซื้อเลย ”

(ข้อความเดือนกรกฎาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “อัยยะ” เป็นคำที่พูดหรือเขียนออกมาเพื่อใช้แสดงอารมณ์ความรู้สึกประหลาดใจ ซึ่งในบริบทนี้หมายถึง รู้สึกประหลาดใจที่มีโค้ดลับส่วนลดราคาสำหรับวันเสาร์-อาทิตย์ มาให้ใช้ซื้อสินค้า

8. คำภาษาถิ่น คือ ภาษาที่ใช้สื่อสารกันเฉพาะท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศไทย เช่น ถิ่นเหนือ ถิ่นอีสาน ถิ่นใต้ จากการศึกษาพบว่ามีการใช้คำภาษาถิ่นในลักษณะเดียว คือ คำภาษาถิ่นอีสาน ได้แก่

(27) “ โปรเด็ด 8 วัน ซื้อครบ รับเลย เป็นต่ายัก รับเลยหมอนอิงตุ๊กตักชิพกับเดล (มูลค่า 300.-) เพียงซื้อครบ 599.- เองน้ำ ”

(ข้อความเดือนตุลาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “เป็นต่ายัก” เป็นคำภาษาถิ่นอีสาน แปลว่า น่ารัก เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายถึง เมื่อซื้อสินค้าครบ 599 บาท จะได้รับหมอนอิงตุ๊กตักชิพกับเดล ซึ่งเป็นหมอนที่มีความน่ารักมาก

(28) “ 7-Eleven กะเพราหมูโคร เมนูใหม่เจ๊ไฟ!! แซ่บ เต็ด เผ็ด จัดจ้าน “กะเพราหมูโครูบตะและข้าวญี่ปุ่น” ตราเชฟแคร่ส ราคา 69.- กำไร 100% มอบกลับคืนสู่สังคม ”

(ข้อความเดือนมีนาคม 2565)

จากตัวอย่างจะเห็นได้ว่า คำว่า “แซ่บ” เป็นคำภาษาถิ่นอีสาน แปลว่า อร่อย เมื่อนำมาใช้ในบริบทนี้จึงหมายถึง 7-Eleven มีเมนูใหม่จากร้านเจ๊ไฟคือกะเพราหมูโครูบตะกับข้าวญี่ปุ่น ยี่ห่อเชฟแคร่ส ซึ่งมีรสชาติอร่อย เผ็ด จัดจ้าน โดยจำหน่ายในราคา 69 บาท และกำไรที่ได้จากการจำหน่ายอาหารเมนูนี้ทั้งหมด 100% ยังมอบคืนสู่สังคมอีกด้วย

สรุปองค์ความรู้

จากการศึกษาเรื่อง “ภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน “เซเว่น-อีเลฟเว่น” พบลักษณะภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเว่น-อีเลฟเว่น ในด้านการใช้คำ โดยพบการใช้คำประเภทต่าง ๆ เรียงจากประเภทคำที่พบมากที่สุดไปตามลำดับ ได้แก่ คำภาษาต่างประเทศ คำสแลง คำย่อ คำซ้ำ คำในบริบทใหม่ คำซ้อน คำแสดงอารมณ์ และคำภาษาถิ่น ซึ่งสามารถสรุปจำนวนคำที่ปรากฏจากมากไปน้อยได้ดังตารางต่อไปนี้

ประเภทคำ	จำนวน (คำ)
1.การใช้คำภาษาต่างประเทศ	1,742
- คำภาษาต่างประเทศที่คงรูปของภาษาเดิมไว้	773
- คำทับศัพท์	969
2. การใช้คำสแลง	580
- คำสแลงจากคำที่มีอยู่เดิม	337
- คำสแลงจากคำเกิดใหม่	243

3. คำย่อ	107
- คำย่อโดยการตัด	76
- คำย่อโดยการใช้พยัญชนะ	31
4. คำซ้ำ	72
- คำซ้ำเพื่อเน้นความหมายให้หนักแน่นยิ่งขึ้น	52
- คำซ้ำในคู่	17
- คำซ้ำเพื่อบอกเหตุผล	3
5. คำในบริบทใหม่	59
6. คำซ้อน	27
- คำซ้อนเพื่อความหมาย	27
7. คำแสดงอารมณ์	19
- คำแสดงอารมณ์ดีใจ	10
- คำแสดงอารมณ์ประหลาดใจ	9
8. คำภาษาถิ่น	2
- คำภาษาถิ่นอีสาน	2

อภิปรายผล

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาษาโฆษณาในสื่ออื่น ๆ หลากหลายประเภท เช่น งานวิจัยของ ปรีชา ธนะวิบูลย์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้ภาษาและกลวิธีการสร้างภาษาโฆษณาของผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ” ซึ่งก็พบการใช้คำภาษาต่างประเทศมากที่สุดเช่นกัน และคำภาษาต่างประเทศที่นิยมนำมาใช้มากที่สุดคือ คำภาษาอังกฤษ และคำประเภทอื่น ๆ ข้างต้นก็ยังคงพบในการนำมาใช้ในการสร้างข้อความโฆษณาด้วยเช่นกัน ซึ่งการที่ผู้ประกอบการหรือร้านค้าค้าเลือกสรรคำประเภทต่าง ๆ มาเพื่อใช้สร้างข้อความโฆษณา ไม่ว่าจะเป็นคำภาษาต่างประเทศ คำสแลง คำในบริบทใหม่ เป็นต้นนั้น ก็เพื่อที่จะให้ข้อความของตนเองดูโดดเด่น เป็นที่น่าสนใจและน่าจดจำให้กับลูกค้า อีกทั้งยังช่วยดึงดูดและสนใจให้ลูกค้าหันมาซื้อสินค้าและบริการของตน ภาษาจึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างข้อความโฆษณาให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาวิจัยภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเวน-อีเลฟเว่น
2. ศึกษารูปแบบประโยคของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชัน เซเวน-อีเลฟเว่น
3. ศึกษาลักษณะภาษาของข้อความโฆษณาที่ปรากฏในแอปพลิเคชันอื่น ๆ

References

- Changkhwanyuen, P. (1982). Art of Writing. Bangkok: Wichakan Publisher.
- Khanithanan, W. (1994). Research report on Thai language characteristics used through television media. Bangkok: Thammasat University.
- Phakdiburut, W. (2009). The art of using language for communication studies. Bangkok: Triple Education.
- Prasitratasin, A. (1990). Sociolinguistics. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.

- Prasitrattasin, A. (2002). Language in Thai society: diversity, change, development. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Rodhedpai, C. (1979). Seminar of Thai Language. Bangkok: Krungsiam.
- Sunthornwipart, T. (2015). Writing advertising scripts. Pathum Thani: Bangkok University Publisher
- Thanawiboon, P. (2010). The Use of Language and the Strategies to Create the Advertising Language by the Mobile Phone Service Providers. Master's thesis, Kasetsart University.



การพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่
THE DEVELOPMENT OF BAN THA KRAI COMMUNITY MARKET, MAE SA SUB-DISTRICT,
MAE RIM DISTRICT, CHIANG MAI PROVINCE.

พระชนาธิป จิรสุม¹, ทิพาภรณ์ เยสุวรณ์, สหทยา วิเศษ และ พระครูสิริบรมธาตุพิทักษ์

Phra Chanathip Jirasupo¹, Tipaporn Yesuwan , Sahathaya Wises

and Phrakhrusiriborrommathatpitak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Chiang Mai Campus

E-mail:Chanathip.0204@gmail.com¹

Received 21 August 2023; Revised 31 October 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบริบทวิถีชุมชนของบ้านท่าไคร้ จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์ตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ จังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มกับตัวแทนกลุ่มผู้ประกอบการ ผู้นำชุมชนและประชากรในพื้นที่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุมชนบ้านท่าไคร้เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในด้านทรัพยากรและทุนชุมชน ประกอบด้วย ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานหัตถกรรม เกษตรกรรม ของฝากและของที่ระลึกในชุมชน 2) การพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ โดยการนำทรัพยากรและทุนของชุมชนที่มีอยู่ เข้ามารวมตัวกันอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าที่มาจากผลผลิตในชุมชน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน กลไกการขับเคลื่อนศักยภาพของชุมชน และรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาตลาด ตลอดจนพัฒนามาเป็นตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ที่พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน 3. กลยุทธ์ในการพัฒนาตลาด คือ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ โดยการใช้รถประกาศ และทำแผ่นพับนำไปแจกจ่ายภายในหมู่บ้านและพื้นที่ใกล้เคียง การหาช่องทางออนไลน์ในการขายสินค้าและผลิตภัณฑ์ และการพัฒนารูปแบบสินค้าให้ทันสมัย มีตราสินค้า และมีบรรจุภัณฑ์ที่สวยงาม

องค์ความรู้จากงานวิจัยพบว่า การนำต้นทุนหรือทรัพยากรในชุมชนมาพัฒนารวมตัวให้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณะของชุมชนอย่างต่อเนื่อง พัฒนาให้เกิดรูปแบบตลาดที่ผ่านกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้สามารถนำทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ นำมาจำหน่ายในตลาดวิถีชุมชน และโฆษณาประชาสัมพันธ์ ดึงเสนอความเป็นวิถีชีวิตในชุมชนออกมา สร้างจุดขายที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน จะเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชน และเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มรายได้กระจายสู่ชุมชนต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนา, ตลาดวิถีชุมชน, การมีส่วนร่วม, กลยุทธ์ในการพัฒนาตลาด

Abstract

This research article aims to: 1) study the community lifestyle context of Ban Tha Khrai, Chiang Mai Province; 2) develop a community-based market in Ban Tha Khrai; and 3) propose strategies for the community-based market in Ban Tha Khrai. The research employed structured in-depth interviews and focus group discussions with representatives of entrepreneurs, community leaders, and local residents. The data were analyzed using descriptive content analysis.

The research findings reveal that: 1) Ban Tha Khrai is a strong and well-prepared community with abundant resources and community capital, including local wisdom, handicrafts, agriculture, and souvenirs. 2) The development of Ban Tha Khrai's community-based market involved integrating the community's resources and capital into a centralized location, fostering the exchange and sale of local products through participatory processes. This approach enhanced the community's potential and created strategies to develop the market into a sustainable model that connects grassroots economic development with community sustainability. 3) Strategies for market development include: Advertising and public relations through mobile announcements and distributing leaflets within the village and nearby areas. Utilizing online platforms to sell goods and products. 3. Modernizing product designs, branding, and improving packaging aesthetics.

The study concludes that leveraging community resources and capital to establish a centralized market, alongside continuous public activities and participatory processes, fosters a unique community market model. This approach enhances the charm of the local way of life, creating a distinctive selling point. It not only generates income for the community but also strengthens the grassroots economy, promoting equitable income distribution within the community.

Keywords: Development, Community-Based Market, Participation, Market Development Strategies

บทนำ

ทุนทางสังคมถือเป็นทุนที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการปกครองของประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากทุนทางสังคมมีบทบาทต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและกระบวนการผลิตในภาคเศรษฐกิจ การบรรเทาความรุนแรงและแก้ปัญหาในยามวิกฤติทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและทุนทางเศรษฐกิจมีข้อจำกัด การแก้ไขปัญหาและการฟื้นฟูให้สังคมไทยกลับมาดำรงสถานะเดิมได้ จำเป็นต้องอาศัยทุนทางสังคมช่วยสนับสนุน ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมาส่วนหนึ่งได้ส่งผลให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ระบบทุนนิยม โดยหันไปพึ่งระบบ

เศรษฐกิจการตลาดในรูปแบบทุนนิยม ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจไทย จึงทำให้ขาดความสมดุล และสร้างความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้ทรัพยากร การกระจายรายได้ ส่งผลทำให้ปัญหาความยากจนได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในทางลบมากกว่าทางบวก ซึ่งการสะสมปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อชีวิตมนุษย์อย่างรวดเร็วและรุนแรง (Pruettinok, P., 2011 p. 1) จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้เกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ ตามมามากมาย ดังนั้นรัฐบาลจึงหันมาปรับเปลี่ยนแนวนโยบายในการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน พัฒนาสภาพสังคม ที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (Green society) เพื่อมุ่งที่จะแก้ไขการขาดสมดุล สร้างภูมิคุ้มกันให้กับชุมชนให้สามารถพึ่งตนเอง และปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงภายนอก เพื่อให้เกิดความสมดุลของการพัฒนาในทุกมิติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้ชุมชน มีการค้นหาทุนทางสังคมและนำทุนมาใช้ในการบริหารจัดการชุมชน ซึ่งทุนทางสังคมในแต่ละชุมชน มีอยู่หลายประเภทแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทพื้นที่ ประกอบด้วยทุนมนุษย์ ทุนสถาบัน ทุนปัญญา ทุนวัฒนธรรม และทุนที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทุนเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นทุนทางสังคม หรือทรัพยากรที่มีค่าของชุมชนนั้น ๆ หากชุมชนสามารถนำทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนไปใช้บริหารจัดการชุมชนให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน จะทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนชุมชนในหลาย ๆ มิติ อาทิ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนจะอยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจ การพึ่งพาอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะทำให้พลังความรู้ พลังความคิดหรือพลังปัญญา สามารถถ่ายทอดเรียนรู้ร่วมกันได้ และการรู้จักการแบ่งปันกันของคนในชุมชน ทำให้เกิดการกระจายทรัพยากรกันภายในชุมชน อันจะช่วยเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ส่งผลทำให้ชุมชน สังคม และประเทศชาติมีความสมดุลและเกิดความยั่งยืน

ชุมชนบ้านท่าไคร้ หมู่ที่ 2 ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ มีเนื้อที่ทั้งหมด 3,950 ไร่ มีประชากรทั้งหมด 1,391 คน (Mae Sa Subdistrict Administrative Organization, 2023) ชุมชนบ้านท่าไคร้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง มีความพร้อมใน ด้านทรัพยากรและต้นทุนชุมชน เนื่องจากประชากรในชุมชนมีอาชีพที่หลากหลาย อาทิเช่น กลุ่มอาชีพรับราชการ กลุ่มอาชีพรับจ้าง และกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่และกลุ่มหลักในชุมชน ซึ่งกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมเหล่านี้จะดำเนินการ ทำนา การปลูกพืชผักสวนครัว เลี้ยงกบ เลี้ยงไก่ เลี้ยงควาย นอกจากนั้นแล้วยังพบว่า กลุ่มชาวบ้านชุมชนบ้านท่าไคร้ ยังมีการร่วมกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพโดยใช้ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อน ประกอบด้วย 1.กลุ่มผลิตภัณฑ์จักสานไม้ไผ่ 2.กลุ่มมหานพลาตอง 3.กลุ่มงานศิลปะประเพณีหัตถกรรมพื้นบ้าน 4.กลุ่มผักปลอดภัย 5.กลุ่มขนมทองม้วน 6.กลุ่มแปรรูปอาหาร 7.กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ 8.กลุ่มกล้วยกรอบครุฑตะวัน 9.กลุ่มไม้กวาด 10.กลุ่มเพาะเห็ด 11.กลุ่มน้ำพริกตาแดง 12.สำนักงานกองทุนหมู่บ้าน 13.กลุ่มผู้สูงอายุ 14.ศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น จากบริบทชุมชนดังกล่าว จะเห็นได้ว่าชุมชนบ้านท่าไคร้เป็นชุมชนที่มีต้นทุนและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมากมาย ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนชุมชน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีหลากหลายอาชีพ มีทั้งเกษตรกรรม หัตถกรรม ศิลปกรรม การแปรรูปอาหาร และที่สำคัญมีศูนย์เรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตามในด้านการบริหารจัดการทุนในชุมชน พบว่ามีการนำต้นทุนหรือสินค้าผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น สินค้าเกษตรกรรม สินค้าหัตถกรรม สินค้าตามฤดูกาลและนอกฤดูกาล นำไปฝากขายตามร้านค้า หรือนำมาวางขายหน้าบ้านตัวเองเท่านั้น นอกจากนั้นยังคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตงานในด้านหัตถกรรม ศิลปกรรมพื้นบ้านเหล่านี้กำลังจะเลือนลางหายไปตามกาลเวลา เพราะ ขาดการสืบทอดและการถ่ายทอด ตลอดจนการอนุรักษ์และพัฒนาหัตถกรรมพื้นบ้านเหล่านั้นให้แก่กลุ่มชนรุ่นหลัง จากประเด็นของต้นทุนที่มีอยู่มากมายหลายมิติ แต่กระจัดกระจายอยู่ตามบ้านของแต่ละคน หากได้รับการบริหารจัดการที่ดี นำทุนที่มีอยู่มากมายแต่กระจัดกระจาย

เหล่านั้น มาบริหารจัดการให้อยู่ในพื้นที่เดียวกันด้วยความเข้าใจและร่วมมือกันของชุมชน อาจทำให้ทุนในชุมชนบ้านท่าไคร้ ก่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาหัตถกรรม ศิลปกรรม เกิดการซื้อขายตลาดวิถีชุมชน ส่งผลทำให้ชาวบ้านในชุมชนมีอาชีพที่มั่นคง ตลอดจนก่อให้เกิดเศรษฐกิจฐานรากในชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

ดังนั้น บทความวิจัยนี้นำเสนอเรื่องการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของชุมชน โดยสามารถนำต้นทุนของชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ ประกอบด้วยสินค้าเกษตรกรรม ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมต่าง ๆ มาพัฒนาเป็นเศรษฐกิจฐานรากหรือเศรษฐกิจชุมชนในรูปแบบของตลาดวิถีชุมชน เพิ่มช่องทางการจำหน่ายและเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน ใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนที่ชุมชนมีอยู่ดึงเสน่ห์ความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน ภูมิปัญญา วิถีชีวิต วัฒนธรรม แปลงเป็นรายได้ ซึ่งรายได้กระจายอยู่กับคนในชุมชน ทุกคนมีส่วนร่วม มีความสุข สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และเป็นการพัฒนาฐานรากอย่างแท้จริง ที่จะสามารถพัฒนาชุมชนและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทวิถีชุมชนของบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัด

เชียงใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายคำว่า “พัฒนา” ไว้ว่า การทำให้เจริญ (Royal Institute, 2003, p. 779.) คำว่า พัฒนา มีรากศัพท์ มาจากภาษาบาลีว่า วุฒฺม (Adiwattanasit, C., 2005, p. 117.) หมายถึง เจริญรุ่งเรืองงอกงาม เจริญขึ้น เติบโต ก้าวหน้า แก่ เฒ่า (Lhongsomboon P., 2003, p. 627.)

การพัฒนา เป็นภาษาไทยที่แปลมาจากคำว่า “Development” โดยให้ความหมายของการพัฒนา แบ่งเป็นสองอย่าง ประการแรกการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และประการที่สอง มีการวางแผนกำหนดทิศทางเพื่อไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจน การพัฒนา กระทำให้เกิดขึ้น คือ เปลี่ยนสภาพหนึ่งไปสู่สภาพหนึ่งที่ดีกว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากระบบปกติ โดยปกติแล้วสิ่งต่างๆ ย่อมมีความเจริญ และเสื่อมไปตามสภาพ แต่สังคมที่พัฒนา คือ สังคมที่มีทิศทางแห่งความก้าวหน้าเจริญขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าโดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้น (Konkleb, D., and others, 1987, pp. 18 - 19.)

การพัฒนาที่แท้จริงควรหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความอยู่ดีกินดี ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจและความสงบสันติ ซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับการได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้ว ประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษา สิ่งแวดล้อมที่ดี การพักผ่อนหย่อนใจ และการพัฒนาทางด้านวัฒนธรรมและจิตใจทางต่าง ๆ ด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเราเรียกกันว่าเป็นการพัฒนา “คุณภาพ” เพื่อให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการเพิ่มปริมาณสินค้าหรือการเพิ่มรายได้เท่านั้น หากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชน (Chiangkul, W., 1984, pp. 17 - 18.)

รูปแบบการพัฒนาเป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งจะประกอบไปด้วย หลักการ/แนวคิด และกระบวนการที่ได้รับการพัฒนามาอย่างเป็นระบบที่สามารถทดสอบได้ว่าปฏิบัติได้จริง และมีประสิทธิผลในการช่วยให้การปฏิบัติเกิดผลตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น (Khaemane. T., and others, 2004, p. 101.)

2. แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ทุกฝ่ายได้มี ส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมปฏิบัติตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรโดยแต่ละฝ่ายสำนึกในภาระหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยองค์การต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม (Pooltawee, K., 2006 , p. 11.)

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมชื่นชมในผลสัมฤทธิ์ ในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือ หลายกิจกรรม โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็เป็นโครงการที่ต้องอาศัย ประชาชนพ่อแม่ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความถาวรยั่งยืน (Phromrit, W., 2007, p. 23)

การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกัน นั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือต้องเป็นการเห็น พ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วมปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่า การปฏิบัติการทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือน ตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ (Chinnapong, P., 2008, p. 10.)

ขั้นตอนหรือประเภทของการมีส่วนร่วม คือการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผน มีส่วนร่วมดำเนินการ ตามแผน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์และมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Cohen, J. M. Norman, 1980, pp. 119 - 222.)

การสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในแนวทางการพัฒนา โดยผ่านทาง กระบวนการส่งเสริมชักนำการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการเรียนรู้ การริเริ่มในการคิดร่วม กำหนดแนวทางในการพัฒนาร่วมแก้ไขและวางแผนปฏิบัติ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทรัพยากรทางการ บริการตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจ ในการกำหนดกิจกรรมหรือแนวทางการดำเนินกิจกรรมของตนเองให้ เกิดขึ้น เกิดขึ้นภายในชุมชนด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มพัฒนาขีดความสามารถในการ จัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรตลอดจนปัจจัยการผลิตในสังคม อันจะนำไปสู่การพึ่งพาตนเอง (Wajanasawat, K., 2007, p. 1.)

3. แนวคิดเกี่ยวกับตลาดชุมชน

ตลาดชุมชน เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงการผลิตและการบริโภค ซึ่งตลาดจะเป็นกลไกในการเร่งให้เกิดการ ขยายผลผลิตและการบริโภคที่เพิ่มขึ้น และยังเป็นตัวแสดงสถานะทางเศรษฐกิจทั้งในระดับชุมชนและ ระดับประเทศ (Ruangrujira, S., 2000, pp. 2 - 3.)

ตลาดเป็นศูนย์รวมความหลากหลายที่มีเสน่ห์และทำให้เราหลงใหลได้เสมอ ไม่ใช่แค่ความหลากหลายใน แ่งสินค้า วัตถุดิบอาหารเครื่องปรุง เครื่องเทศ ของแห้ง อาหารสดเท่านั้น แต่รวมไปถึงความหลากหลายในความ เป็นมนุษย์ ตลาดจึงเป็นพื้นที่สร้างปฏิสัมพันธ์ของผู้คนระหว่างคนท้องถิ่นและคนผ่านทางคนแก่และคนหนุ่มสาว คนมีฐานะและคนยากไร้ซึ่งมักได้รับส่วนแบ่งจากของที่ขายไม่หมดเมื่อตลาดใกล้วาย ความเสมอภาคหรือ ‘สังคม

สำหรับทุกคน' (inclusive society) ที่เราโหยหากัน มักปรากฏขึ้นในพื้นที่เปิดของตลาดเสมอ (Sungden, P., 2022.)

ตลาดชุมชนเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดระบบของการหนุนเสริม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคในชุมชน เพื่อแก้ปัญหาของเกษตรกรและไปเสริมการผลผลิตของเกษตรกร โดยเป็นพื้นที่ได้พบปะสังสรรค์ มีบรรยากาศความสัมพันธ์ของคนในสังคมระดับเดียวกัน และยังเป็นการสร้างระบบเศรษฐกิจของท้องถิ่นที่เข้มแข็ง (Mongkolbunluerert, P., 2004, pp. 46 - 48.)

ลักษณะองค์ประกอบทางกายภาพของตลาดในลักษณะต่าง ๆ เพื่อทำให้เห็นถึงลักษณะตลาดที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ 1. ตลาดระดับชุมชนขนาดเล็ก 2. ตลาดระดับกลุ่มชุมชน 3. ตลาดระดับสี่มุมเมือง 4. ตลาดสด 5. ตลาดน้ำ 6. ตลาดบก 7. ตลาดนัดชุมชน (Chiwakul, K., Wattanaphasuk, J., and others, 1982, p. 6 - 7.)

ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ทางการตลาด การกำหนดตลาดและพฤติกรรมของตลาด รวมถึงการกำหนดกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด ในการกำหนดขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนที่ธุรกิจต้องนำไปใช้ ส่วนขององค์ประกอบในแต่ละขั้นนั้นขึ้นอยู่กับธุรกิจว่าธุรกิจใดสามารถใช้องค์ประกอบใดได้ บางธุรกิจอาจใช้ได้ทุกองค์ประกอบ บางธุรกิจอาจต้องเลือกใช้เพียงบางองค์ประกอบ (Philip, K., 1997.)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าการพัฒนาตลาดวิถีชุมชน การพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ให้เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของชุมชน ปรับแนวคิดแผนพัฒนาในทุก ๆ ด้านตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน โดยต่อยอดจากทรัพยากรหรือต้นทุนที่ชุมชนมีอยู่ ประกอบด้วยสินค้าเกษตรกรรม ผลิตภัณฑ์หัตถกรรมต่าง ๆ มาพัฒนาและจัดกิจกรรมในรูปแบบของตลาดวิถีชุมชน โดยการนำแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เข้ามามีบทบาทเพื่อที่จะสนับสนุนและพัฒนาให้เกิดเศรษฐกิจฐานราก ผ่านกระบวนการต่าง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม และนำกลยุทธ์ในการพัฒนาตลาดมาเข้าสนับสนุน เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายและเพิ่มรายได้ให้กับประชากรในชุมชน ตลอดจนใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มีแนวทางในการจัดการบริหารในด้านต่าง ๆ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อสร้างมูลค่าให้กับสินค้าและผลิตภัณฑ์ในชุมชน โดยการร่วมมือกับภาคีเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล คัดเลือกปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ประกอบการ เยาวชน หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่
2. ขั้นตอนการลงพื้นที่ภาคสนาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล ใช้เกณฑ์การคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยคัดเลือกกลุ่มประชากร ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการ และกลุ่มประชากรในชุมชนบ้านท่าไคร้ และผู้ที่มีความรู้ด้านการพัฒนาตลาดวิถีชุมชน จำนวน 10 รูป/ท่าน

3. การหารูปแบบศูนย์เรียนรู้หัตถกรรมพื้นบ้านโดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกแบบเจาะจง(purposive sampling) โดยคัดเลือกกลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาตลาดวิสาหกิจชุมชน จำนวน 13 รูป/ท่าน ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อพัฒนาตลาดวิสาหกิจชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะเริ่ม จังหวัดเชียงใหม่

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและพรรณานำผลสรุปมาจัดทำรูปแบบในการวิจัยและดำเนินการการพัฒนาตลาดวิสาหกิจชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะเริ่ม จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย

1. การศึกษาบริบทวิสาหกิจชุมชนของบ้านท่าไคร้ พบว่า ชุมชนบ้านท่าไคร้เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในด้านทรัพยากรและทุนชุมชนครบทุกมิติ ประกอบไปด้วย เกษตรกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น งานหัตถกรรม จากบริบทดังกล่าวก่อให้เกิดสินค้าของฝากและของที่ระลึกในชุมชน อาทิ สินค้าหัตถกรรม สินค้าทางการเกษตรและสินค้าพันธุ์ไม้ ซึ่งมีทั้งสินค้าตามฤดูกาลและนอกฤดูกาล สภาพเศรษฐกิจของชุมชนบ้านท่าไคร้ได้มีการพัฒนาการเรื่อยมา ซึ่งอาชีพหลักที่สร้างรายได้ให้กับชาวบ้าน คือ เกษตรกรรม นอกจากการทำเกษตรกรรมแล้วชาวบ้านได้แสวงหาอาชีพอื่น ๆ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งแยกกลุ่มอาชีพในชุมชนได้ดังนี้ กลุ่มอาชีพดั้งเดิมหรือกลุ่มเกษตรกรรมกลุ่มกลุ่มอาชีพรับจ้าง กลุ่มอาชีพรับราชการ และ กลุ่มชาวบ้านที่ร่วมกันจัดตั้งกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1.กลุ่มผลิตภัณฑ์จักสานไม้ไผ่ | 2.กลุ่มมหาพนายต๋อง |
| 3.กลุ่มงานศิลปะประเภทหัตถกรรมพื้นบ้าน | 4.กลุ่มผักปลอดภัย |
| 5.กลุ่มขนมทองม้วน | 6.กลุ่มแปรรูปอาหาร |
| 7.กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ | 8.กลุ่มกล้วยกรอบครุฑตะวัน |
| 9.กลุ่มไม้กวาด | 10.กลุ่มเพาะเห็ด |
| 11.กลุ่มน้ำพริกตาแดง | 12.สำนักงานกองทุนหมู่บ้าน |
| 13.กลุ่มผู้สูงอายุ | 14.ศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง |

2. การพัฒนาตลาดวิสาหกิจชุมชนบ้านท่าไคร้ พบว่า จากประเด็น ในวัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ หลังจากผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ในการสังเกตและสัมภาษณ์แล้วจึงเข้าสู่สนทนากลุ่ม และมีความเห็นร่วมกันว่า ต้องมีการพัฒนาตลาดวิสาหกิจชุมชน โดยการนำทรัพยากรและทุนของชุมชนที่มีอยู่ เข้ามารวมตัวกันอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าที่มาจากผลผลิตในชุมชน โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนพัฒนามาเป็นรูปแบบการตลาดวิสาหกิจชุมชนบ้านท่าไคร้ 2 รูปแบบ คือ 1) ตลาดประจำ ประกอบด้วย ร้านขายสินค้าของฝาก ของที่ระลึก ร้านสังฆภัณฑ์ สินค้าหัตถกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน และ ๒) ตลาดนัดวันเสาร์ ประกอบด้วย ร้านขายสินค้าพืชผลทางการเกษตร อาหารท้องถิ่น และสินค้าทั่วไป ที่ก่อให้เกิดตลาดวิสาหกิจชุมชนบ้านท่าไคร้ในพื้นที่วัดส่งผลให้ชุมชนเกิดเศรษฐกิจฐานรากและความยั่งยืนในชุมชน โดยใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมในชุมชน กลไกการขับเคลื่อนศักยภาพของชุมชน และรูปแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาตลาด

3. การนำเสนอกลยุทธ์ในการพัฒนาตลาดวิสาหกิจชุมชนบ้านท่าไคร้ วิธีการขั้นพื้นฐานที่ใช้ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นการส่งเสริมการตลาด ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการขายให้บรรลุ

- 1) กลยุทธ์ด้านการโฆษณาประชาสัมพันธ์

1.1 ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย โดยใช้ธรรมาภิบาลประชาสัมพันธ์ประกาศโฆษณา ประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้านและนอกชุมชนในเขตตำบลแม่สา ทำโบว์ชัวร์หรือแผ่นพับนำไปแจกตามบ้านต่าง ๆ ไปรษณีย์ผ่านเว็บเพจ พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ อาทิ ป้ายชื่อตลาด จุดถ่ายภาพรวมถึงการตกแต่งสถานที่โดยรอบ ตลาดที่มีการชำระ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อาทิ โต๊ะ เก้าอี้ ถังขยะ ป้ายแนะนำร้านค้า เพื่อให้ยังคง สภาพเดิม เป็นระเบียบ สะอาด สวยงาม เหมาะแก่การซื้อขายและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริโภค

1.2 เชื่อมโยงการจำหน่ายสินค้าของตลาดวิถีชุมชนนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สินค้า และตลาดให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ผ่านการสนับสนุนการออกบูธแสดงสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มอาชีพ ใน งานหรือสถานที่สำคัญของแต่ละพื้นที่ อาทิ หมู่บ้านรักษาศีล ๕ งานเทศกาลประจำปี สถานศึกษา เป็นต้น โดยการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างวัดและชุมชน

2) กลยุทธ์ด้านช่องทางการจำหน่าย

2.1 ช่องทางการจำหน่าย การค้าปลีก การค้าส่ง ตลาดออนไลน์ ปรับปรุงทัศนียภาพให้ มองเห็นได้ง่าย มีการจัดเขต ZONE จัดระเบียบตลาดให้เป็นระบบ เช่น จัดพื้นที่ซื้อขายไม่ให้ปะปนกัน มีพื้นที่ จอดรถ และพัฒนาสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ค้า พัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นช่องว่างของตลาด โดยชุมชนร่วมมือ กับหน่วยงานภาครัฐ กำหนดจุดยืนหรือจุดเฉพาะของตน ส่วนรัฐต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ของชุมชนให้มากขึ้น

2.2 จัดระเบียบแผงค้า สินค้า เพื่อสร้างความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และง่ายต่อการเดินเลือก ซื้อสินค้าของผู้ที่เข้ามาใช้บริการ โดยอาจจัดแบ่งโซนตามประเภท กลุ่มสินค้า อาทิ โซนของสด โซนเนื้อสัตว์ โซน ผัก โซนผลไม้ โซนเสื้อผ้า โซนอาหารปรุงสำเร็จ หรือโซนงานหัตถกรรม

2.3 สนับสนุนการพัฒนาการผลิตที่มีสินค้าคุณภาพ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ให้ผู้ค้าตระหนักถึง ความสำคัญในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพที่จำหน่ายในตลาด และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริโภคว่าหากมาซื้อ สินค้าในตลาด จะได้แต่ของที่มีคุณภาพกลับไปอย่างแน่นอน

2.4 สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมอัตลักษณ์ของชุมชน และจัดเวที วัฒนธรรมในตลาด เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้ลูกหลานและเยาวชน ได้สืบทอดต่อไป อีกทั้งยังเป็นเวทีให้ เยาวชนในชุมชนได้แสดงความสามารถและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจะได้เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้า ชื่นชมและสัมผัสกับเสน่ห์ของท้องถิ่น

2.5 พัฒนาการตลาดให้มีความเหมาะสมในการพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยว พร้อมทั้งเชื่อมโยงการ ท่องเที่ยวกับจังหวัด โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ วัด ชุมชน

3. กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์

3.1 จัดสินค้าให้มีความหลากหลายไม่ซ้ำกัน สินค้าหลักจะเป็นสินค้าชุมชน ได้แก่ สินค้าเกษตร สินค้าหัตถกรรม สินค้าในท้องถิ่นตามฤดูกาลและนอกฤดูกาล โดยสินค้าต้องมีคุณภาพ มีเอกลักษณ์ แปลกใหม่ และมีการพัฒนาสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ค้า ได้แก่ การพัฒนาให้เป็น Smart Farmer และ Smart Entrepreneur อาทิ เรื่องการพัฒนาตราสินค้า (Branding) การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ (Packaging) ราคาเป็นธรรม เหมาะกับเศรษฐกิจในชุมชน

3.2 สนับสนุนการผลิตจำหน่ายสินค้าการเกษตร สินค้าคุณภาพ เพื่อสุขภาพ เพื่อเพิ่มความ หลากหลายของสินค้าที่จำหน่ายในตลาด กระตุ้นให้ผู้บริโภคหันมาใส่ใจ และบริโภคสินค้าเพื่อสุขภาพ อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาบริบทชุมชนของบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บริบทของ ชุมชนที่ประกอบด้วย ต้นทุนชุมชน ลักษณะทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จากจุดแข็ง ศักยภาพและ

ข้อจำกัดในการพัฒนา คือ มีสินค้าและผลิตภัณฑ์ของฝากที่ชาวบ้านผลิตเอง สภาพแวดล้อมเหมาะแก่การเพาะปลูก มีแหล่งน้ำลำธาร ชุมชนนับถือศาสนาพุทธ มีวัดเป็นจุดศูนย์กลาง ล้อมรอบด้วยชุมชนและหมู่บ้านจัดสรร มีเป้าหมายร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะและของสมาชิก มีอิสระในการร่วมคิดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ และมีความรักท้องถิ่น รักชุมชน หากมีการนำทุนหรือทรัพยากรในชุมชนมาพัฒนารวมตัวให้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณะของชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการสร้างโอกาสและก่อให้เกิดรายได้ให้กับชุมชนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เสร็จกิจ (Setkijim W., 2020, p. 85.) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในบริบทการพัฒนาประเทศ การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในบริบทการพัฒนาประเทศต้องมีการบูรณาการในการหนุนเสริมให้พื้นที่และกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น มีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งในด้านบริบทในการดำเนินชีวิตและวิถีชีวิตของผู้คน โดยมีกระบวนการในการพัฒนาผ่านคนที่อาศัยอยู่ในชุมชนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและร่วมกันพัฒนา โดยอาศัยทรัพยากรทุนที่มีอยู่ในชุมชนและการหนุนเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ ในลักษณะการมีส่วนร่วมจากภายในและภายนอก ซึ่งหากกระบวนการในการพัฒนามีการจัดการที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนที่อยู่ในชุมชนและนำไปสู่ความเจริญด้านกายภาพในเชิงพื้นที่ด้วย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างเร่งด่วนในอดีตนำความเสื่อมถอยทาง เศรษฐกิจ และสังคมมาสู่ประเทศและชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาประเทศ เพื่อให้เกิดความสมดุลอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ด้วยการมุ่งเน้นพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่มีดุลยภาพระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลกัน มีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้อย่างเหมาะสม รวมถึงแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ได้ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศเช่นกัน โดยการกำหนดแนวทางการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและชุมชนในทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาลัน กระสังข์ (Krasang, F., 2019, p. 61.) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทุนชุมชนกับกระบวนการมีส่วนร่วมสู่การเป็นชุมชนที่พึ่งตนเอง : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชุมชนรางหวาย และหนองสาหร่าย อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองชุมชนมีทุนชุมชนครบทุกด้าน ทั้งทุนการเงิน ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนธรรมชาติ ที่ถือได้ว่ามีศักยภาพ แต่มีความโดดเด่นในด้านที่แตกต่างกัน และประเด็นที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ การออม/การมีหนี้/การกู้ยืม และผลผลิตในชุมชน ในด้านทุนการเงิน คุณลักษณะของผู้นำ ในด้านทุนมนุษย์ กลุ่มและองค์กรในชุมชน ในด้านทุนทางสังคม เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าลักษณะของผู้นำ (ทุนชุมชน) ย่อมส่งผลต่อการรวมกลุ่มและจัดตั้งองค์กรในชุมชน (กระบวนการ มีส่วนร่วม) เพื่อจัดการกับผลผลิตในชุมชนให้ชาวบ้านมีรายได้ที่ดีขึ้น นำไปสู่การปลดหนี้ ลดภาระกู้ยืม และเกิดการออมมากขึ้น (การพึ่งตนเองได้ด้านเศรษฐกิจ) โดยสิ่งที่เป็นตัวประสานให้ทุนชุมชนทุกองค์ประกอบได้แสดงศักยภาพออกมาสู่การเป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ก็คือกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งปัจจัยความสำเร็จของชุมชนหนองสาหร่ายในการพึ่งตนเองที่ทำให้แตกต่างจากชุมชนรางหวายคือ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นอย่างแท้จริง ประกอบกับการมีสมาชิกกลุ่มที่ดี จนนำไปสู่การจัดตั้งสภาผู้นำชุมชน และมีแนวคิดการใช้ทุนความดีในการขับเคลื่อนงานของชุมชนด้วย ในทางกลับกัน เมื่อวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวในการรวมตัวกันของชุมชนรางหวาย พบว่าทุนมนุษย์มีส่วนสำคัญมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง ทั้งภาวะที่ผู้นำดำเนินชีวิตแบบปกติไปเรื่อย ๆ ในแต่ละวัน ทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ โดยไม่คิด โครงการอื่นใดเพื่อพัฒนาชุมชน รวมถึงสมาชิกในชุมชนที่มีความคิดว่า "ว่าไงว่าตามกัน" ไม่คิดที่จะรวมกลุ่มกัน แม้รวมกลุ่มกันแล้วก็ไม่สามารถประคับประคองให้สำเร็จ

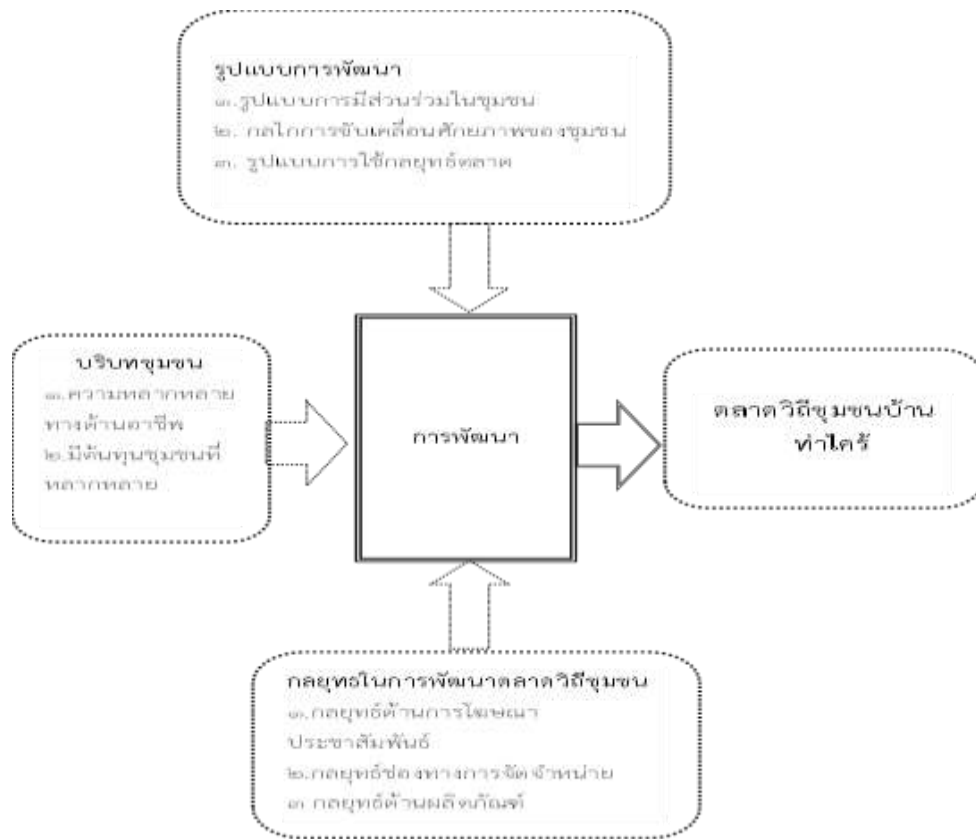
2. การพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การพัฒนาตลาดวิถีชุมชน เป็นการพัฒนาศักยภาพของชุมชน เพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน ต้องอาศัยกลไกในการขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นศักยภาพของผู้นำชุมชน ความรู้ความสามารถของบุคลากร ความพร้อมในด้านสถานที่ โดยมีแนวทางในการเสริมสร้างเข้ามาส่งเสริมพัฒนาการ ในการรวมตัวของชุมชนและสินค้าผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมด้วยความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ การให้บริการ กระบวนการ ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างมูลค่าใหม่ให้กับชุมชน และพัฒนาการการใช้ประโยชน์จากที่ดินให้เกิดประโยชน์กับชุมชน มีกระบวนการขับเคลื่อนศักยภาพชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การวางแผน การให้บริการ ด้านการจัดการสินค้าและผลิตภัณฑ์ในชุมชน ด้านการจัดการความรู้ข้อมูลข่าวสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธง คำเกิด (Khamkerd, T., 2020, pp. 60 – 98.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืนของตำบลต้นตาล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพบริบทของชุมชนตำบลต้นตาล เป็นชุมชนที่มีเสน่ห์และความโดดเด่น มีการสืบสานประเพณีได้เป็นอย่างดี วิถีชีวิตเรียบง่าย แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญคือตลาดน้ำสะพานโค้ง ตลาดส้มปลายักษ์ ที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน อีกทั้งยังมีสินค้า OTOP บ้านแม่พระจักษ์ที่มีชื่อเสียงไปทั่วประเทศ คือการทำเป็ดญวนที่สืบทอดภูมิปัญญาการทำมาตั้งแต่ครั้งบรรพบุรุษที่เป็นอัตลักษณ์ลดละแบบชาวญวน และอาหารพื้นถิ่นของบ้านแม่พระประจักษ์ 2) ศักยภาพการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลต้นตาล มีการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนในรูปแบบกลุ่ม โดยมีสมาชิกเป็นคนในชุมชน แบบมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน มีการจัดสถานที่ต้อนรับนักท่องเที่ยว โดยมีกิจกรรมการท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้วิถีชีวิต ภูมิปัญญาชาวบ้านของชุมชนบ้านบางแม่หม้าย ผ่านฐานการเรียนรู้และกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน 3) พฤติกรรมและความต้องการของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวตำบลต้นตาล พบว่าส่วนใหญ่มีลักษณะการเดินทางมาท่องเที่ยวกับ ครอบครัว โดยมีลักษณะการเดินทางมาท่องเที่ยว 4) รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืนของชุมชนตำบลต้นตาล เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน รวมถึงผลลัพธ์ของการบูรณาการการทำงานร่วมกันในการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งจากการศึกษาทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน โดยมีโครงสร้างการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนบนฐานรากวิถีชีวิตชุมชนอย่างยั่งยืนของชุมชนตำบลต้นตาล เป็นโครงสร้างการทำงานร่วมกันของตำบลต้นตาลที่ได้มีการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยโครงสร้างการทำงานของการท่องเที่ยวตำบลต้นตาลมีรูปแบบการทำงานที่มีลักษณะไม่ซับซ้อน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรเกียรติ ศรีลา และ จิตรลดา ไชยะการ (Sritla, K., and Chaiya C., 2016, p. 99.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตลาดชุมชนสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาชุมชนตลาดสด 1 2 3 เขตเทศบาลเมืองบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น งานวิจัยนี้ความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตลาดชุมชนสู่ความยั่งยืน ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้การศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนและผู้มาใช้บริการตลาดชุมชน ตลาดสด 1 2 3 โดยแยกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เชิงปริมาณจำนวน 100 คน และกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพจำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาตลาดชุมชนสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ชุมชนตลาดสด 1 2 3 นั้นควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอันดับแรก ในการปรับปรุงระบบระบายน้ำของทุกตลาดให้มีประสิทธิภาพ ด้านระบบการจัดเก็บขยะ เพื่อให้ถูกสุขลักษณะสุขภาพที่ดี โดยให้ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำมาสะอาดร่วมกัน รองลงมาคือด้านสังคม พัฒนาด้านการรักษาความปลอดภัย ติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในอาคารตลาด เพื่อความปลอดภัยมากขึ้น พร้อมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

ประจำการทุกตลาดตลอดทั้งกลางวันและกลางคืน มีการจัดทำประตูทางเข้าออกตลาด จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นครอบครัวเครือข่ายพ่อค้าแม่ค้า มีประธานรองประธาน

3. กลยุทธ์ในการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะเริ่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนจะประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้ด้วยเครื่องมือการส่งเสริมตลาด โดยจะต้องมีรูปแบบกลยุทธ์ส่งเสริมการตลาด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การเพิ่มช่องทางจัดจำหน่าย เพื่อพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพและสร้างความแตกต่างของสินค้าให้ต่างจากตลาดชุมชนอื่นๆ และบอกเล่าถึงวิถีชีวิตในท้องถิ่น นำเสนอภูมิปัญญาท้องถิ่น และผลิตผลทางการเกษตร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้มารับบริการ เพื่อเป็นกระบอกเสียงส่งต่อเรื่องราวของตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ไปยังชุมชนอื่นๆ อีกทั้งเน้นย้ำถึงการรักษาสภาพท้องถิ่นดั้งเดิมไว้ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ วัฒนธรรมและสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน ที่นำไปสู่การสร้างแบรนด์ เป็นตลาดชุมชนต้นแบบ และการได้รับการยอมรับจากผู้มารับบริการ นักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ กขวรา ศาลารมย์ (Salarom, K., 2019, pp. 37 – 41.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ทางการตลาดโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการขาย ด้านบุคลากร ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านกระบวนการให้บริการ นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านศักยภาพชุมชน ด้านการรองรับผลิตภัณฑ์ และด้านการทำธุรกิจที่ยั่งยืน รวมถึงความคิดเห็นที่มีจำนวนสมาชิกในกลุ่ม และการระดมเงินทุนของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนไม่แตกต่างกัน และกลยุทธ์ทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการจัดจำหน่าย ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านกระบวนการให้บริการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ผลที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการทางการตลาดให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้สามารถขยายช่องทางการตลาดให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลวรรณ พูนวสุพลฉัตร (Poonwasuphonchat, N., 2022, pp. 57 – 65.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมตลาดนัดชุมชนวิถีพุทธ วัดบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นกระบวนการส่งเสริมกิจกรรมการค้าขายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักศีล 5 และการงดเว้นการค้าขายที่ไม่เหมาะสมตามหลักวินัย ๕ การมีส่วนร่วมในการจัดการตลาดของชุมชน เพื่อให้เกิดความกลมเกลียวในการสร้างสรรค์บรรยากาศการค้าขายร่วมกันที่ดีงาม ปราศจากข้อขัดแย้งที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นชื่อเสียงของตลาด รักษากติกาของตลาดให้มีความยั่งยืนและส่งผลต่อการดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ การพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะเริ่ จังหวัดเชียงใหม่ ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย แสดงถึงกระบวนการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ดังแผนภาพ สามารถอธิบายโดยสังเขปดังนี้

1. จากการศึกษาบริบทวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ถือว่าเป็นชุมชนที่มีขนาดใหญ่ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรและทุนชุมชนครบทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีหลากหลายอาชีพ มีทุนภูมิปัญญาท้องถิ่น งานหัตถกรรม ศิลปกรรม เกษตรกรรม หากชุมชนบ้านท่าไคร้ได้รับการพัฒนาให้เกิดตลาดในชุมชน สามารถนำทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่มาจำหน่ายในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นตลาดของชุมชน จะสามารถสร้างโอกาสและรายได้ให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยการนำทุนที่เข้มแข็งมีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีหลากหลายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพเกษตรกรรม อาชีพรับจ้างทั่วไป อาชีพข้าราชการ อาชีพค้าขาย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีทุนของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นงานหัตถกรรม และในด้านการจัดการในชุมชนมีการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ฝากขายตามร้านค้าชุมชนหรือหน้าบ้านตัวเอง แต่อย่างไรก็ตามสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่ชุมชนมีนั้นยังอยู่ในวงแคบ ไม่ได้กระจายไปสู่กว้าง หากชุมชนได้รับโอกาสนำทุนที่มีมาพัฒนาเป็นตลาด โดยผู้จำหน่ายคือประชากรในชุมชน ผู้บริโภคคือประชากรในชุมชน ประชากรในโครงบ้านจัดสรร และหมู่บ้านใกล้เคียง ใช้พื้นที่ที่มีอยู่มาพัฒนาให้เกิดตลาด เพื่อให้ชุมชนได้นำทุนต่าง ๆ นำมาจำหน่ายในพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นตลาด วิธีการในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ดังเสนอแนะความเป็นวิถีชีวิตในชุมชนออกมา สร้างจุดขายที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน นอกจะเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชนแล้ว ยังก่อให้เกิดเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มรายได้กระจายสู่ชุมชนต่อไป

2. จากประเด็นจุดแข็งที่ชุมชนมีดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเมินศักยภาพและข้อจำกัดในการพัฒนาจุดแข็งที่ชุมชนมีสังเคราะห์จัดหมวดหมู่ และดำเนินการในการจัดเวทีในการสนทนากลุ่มโดยเชิญกลุ่ม

ผู้ประกอบการสินค้าและผลิตภัณฑ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาตลาด ตลอดจนได้ร่วมกันพิจารณาระดมความคิดเห็นหาแนวทางในการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ตำบลแม่สา อำเภอมะเริ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ประเด็นต่างๆเข้าสู่การเสวนากลุ่มเพื่อช่วยกันหาการพัฒนาตลาดวิถีชุมชน ในการวิจัยได้นำประเด็นปัญหาที่ได้รับจากการลงพื้นที่หาข้อมูลและสัมภาษณ์ จากบริบทวิถีชุมชน พบว่า ชุมชนบ้านท่าไคร้เป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในด้านทรัพยากรและทุนชุมชนครบทุกมิติ และหากมีการนำทุนหรือทรัพยากรในชุมชนมาพัฒนารวมตัวให้อยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณะของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ดังนี้ การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน การกำหนดสถานที่เพื่อพัฒนาตลาดร่วมกัน การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตลอดจนพัฒนามาเป็นลักษณะตลาดวิถีชุมชนที่เกิดขึ้น ดังนี้ 1) ตลาดประจำ ประกอบด้วย ร้านขายสินค้าของฝาก ของที่ระลึก ร้านสังฆภัณฑ์ สินค้าหัตถกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน และ 2) ตลาดนัดวันอาทิตย์ ประกอบด้วย ร้านขายสินค้าพืชผลทางการเกษตร อาหารท้องถิ่น และสินค้าทั่วไป มาพัฒนาให้เกิดตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ในพื้นที่วัด ส่งผลให้ชุมชนเกิดเศรษฐกิจฐานรากและความยั่งยืนในชุมชน สร้างงาน สร้างรายได้ สร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างแท้จริงตามเจตนารมณ์ของคนในชุมชน

3. กลยุทธ์ในการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้เพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานราก ให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เพื่อหากกลยุทธ์มาปรับใช้กับตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ ดังนี้ (1) กลยุทธ์การโฆษณาประชาสัมพันธ์ 1.1 การประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย เช่น การใช้รถประชาสัมพันธ์ตามหมู่บ้าน ทำแผ่นพับหรือโบว์ลาร์ไปแจกตามชุมชนต่างๆ หรือจะโปรโมทผ่านเว็บเพจ ช่องทางออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็น facebook Instagram เป็นต้น และในส่วนของการสถานที่ก็ต้องพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ อาทิ ป้ายชื่อตลาด จุดถ่ายภาพ รวมถึงการตกแต่งสถานที่โดยรอบตลาด ซ่อมแซมอุปกรณ์ที่มีการชำรุด หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ อาทิ โต๊ะ เก้าอี้ ถังขยะ ป้ายแนะนำร้านค้า ให้ดูสะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ 1.2 เชื่อมโยงการจำหน่ายสินค้าของตลาดวิถีชุมชนนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สินค้า และตลาดให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง ผ่านการสนับสนุนการออกบูธแสดงสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มอาชีพ ในงานหรือสถานที่สำคัญของแต่ละพื้นที่ อาทิ หมู่บ้านรักษาศีล 5 งานเทศกาลประจำปี สถานศึกษา เป็นต้น โดยการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างวัดและชุมชน (2) กลยุทธ์ช่องทางการจำหน่าย 2.1 ช่องทางการจำหน่าย การค้าปลีก การค้าส่ง ตลาดออนไลน์ ปรับปรุงทัศนียภาพให้มองเห็นได้ง่าย มีการจัดเขต ZONE จัดระเบียบตลาดให้เป็นระบบ เช่น จัดพื้นที่ซื้อขายไม่ให้ปะปนกัน มีพื้นที่จอดรถ และพัฒนาสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ค้า พัฒนาสินค้าและบริการที่เป็นช่องว่างของตลาด โดยชุมชนร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ กำหนดจุดยืนหรือจุดเฉพาะของตน ส่วนรัฐต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีเอกลักษณ์ของชุมชนให้มากขึ้น 2.2 จัดระเบียบแผงค้า สินค้า เพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย และง่ายต่อการเดินเลือกซื้อสินค้าของผู้ที่เข้ามาใช้บริการ โดยอาจจัดแบ่งโซนตามประเภท กลุ่มสินค้า อาทิ โซนของสด โซนเนื้อสัตว์ โซนผัก โซนผลไม้ โซนเสื้อผ้า โซนอาหารปรุงสำเร็จ หรือโซนงานหัตถกรรม 2.3 สนับสนุนการพัฒนาการผลิตที่มีสินค้าคุณภาพ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ให้ผู้ค้าตระหนักถึงความสำคัญในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพที่จำหน่ายในตลาด และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริโภคว่า หากมาซื้อสินค้าในตลาดจะได้แต่ของที่มีคุณภาพกลับไปอย่างแน่นอน 2.4 สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมอัตลักษณ์ของชุมชน และจัดเวที วัฒนธรรมในตลาด เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้ลูกหลานและเยาวชน ได้สืบทอดต่อไป 2.5 พัฒนาตลาดให้มีความเหมาะสมในการพัฒนาเป็นสถานที่ท่องเที่ยว พร้อมทั้งเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับจังหวัด โดยบูรณาการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐ วัด ชุมชน (3) กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ 3.1 จัดสินค้าให้มีความหลากหลายไม่ซ้ำกัน สินค้าหลักจะเป็นสินค้าชุมชน ได้แก่ สินค้าเกษตร

สินค้าหัตถกรรม สินค้าในท้องถิ่นตามฤดูกาลและนอกฤดูกาล โดยสินค้าต้องมีคุณภาพ มีเอกลักษณ์ แปลกใหม่ และมีการพัฒนาสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ค้า ได้แก่ การพัฒนาให้เป็น Smart Farmer และ Smart Entrepreneur อาทิ เรื่องการพัฒนาตราสินค้า (Branding) การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ (Packaging) ราคาเป็นธรรม เหมาะกับเศรษฐกิจในชุมชน 3.2 สนับสนุนการผลิตจำหน่ายสินค้าการเกษตร สินค้าคุณภาพ เพื่อสุขภาพ เพื่อเพิ่มความหลากหลายของสินค้าที่จำหน่ายในตลาด กระตุ้นให้ผู้บริโภคหันมาใส่ใจ และบริโภคสินค้าเพื่อสุขภาพ

สรุป

ชุมชนบ้านท่าไคร้เป็นชุมชนที่มีต้นทุนและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมากมาย ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนชุมชน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีหลากหลายอาชีพ มีทั้งเกษตรกรรม หัตถกรรม ศิลปกรรม การแปรรูปอาหาร และที่สำคัญมี ศูนย์เรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างไรก็ตามในด้านการบริหารจัดการทุนในชุมชน พบว่ามีการนำต้นทุน หรือสินค้าผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น สินค้าเกษตรกรรม สินค้าหัตถกรรม สินค้าตามฤดูกาลและนอก ฤดูกาล นำไปฝากขายตามร้านค้า หรือนำมาวางขายหน้าบ้านตัวเองเท่านั้น นอกจากนั้นยังคาดการณ์ได้ว่าใน อนาคตงานในด้านหัตถกรรม ศิลปกรรมพื้นบ้านเหล่านี้กำลังจะเลือนลางหายไปตามกาลเวลา เพราะ ขาดการสืบทอดและการถ่ายทอด ตลอดจนการอนุรักษ์และพัฒนาหัตถกรรมพื้นบ้านเหล่านั้นให้แก่กลุ่มชนรุ่นหลัง จาก ประเด็นของต้นทุนที่มีอยู่มากมายหลายมิติ แต่กระจัดกระจายอยู่ตามบ้านของแต่ละคน หากได้รับการบริหารจัดการที่ดี นำทุนที่มีอยู่มากมายแต่กระจัดกระจายเหล่านั้น มาบริหารจัดการให้อยู่ในพื้นที่เดียวกันด้วยความ เข้าใจและร่วมมือกันของชุมชน อาจทำให้ทุนในชุมชนบ้านท่าไคร้ ก่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาหัตถกรรม ศิลปกรรม เกิดการซื้อขายตลาดวิถีชุมชน ส่งผลทำให้ชาวบ้านในชุมชนมีอาชีพที่มั่นคง ตลอดจนก่อให้เกิด เศรษฐกิจฐานรากในชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาตลาดวิถีชุมชน เป็นการพัฒนาศักยภาพของชุมชน เพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน ต้องอาศัยกลไกในการขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นศักยภาพของผู้นำชุมชน ความรู้ความสามารถของบุคลากร ความพร้อมในด้านสถานที่ โดยมีแนวทางในการเสริมสร้างเข้ามาส่งเสริมพัฒนากลไก ในการรวมตัวของชุมชนและ สินค้าผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมด้วยความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือ ปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ การให้บริการ กระบวนการ ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบ ด้าน เพื่อสร้างมูลค่าใหม่ให้กับชุมชน และพัฒนากลไกการใช้ประโยชน์จากที่ดินให้เกิดประโยชน์กับชุมชน มี กระบวนการขับเคลื่อนศักยภาพชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การวางแผน การให้บริการ ด้านการจัดการ สินค้าและผลิตภัณฑ์ในชุมชน และด้านการจัดการความรู้ข้อมูลข่าวสาร

กลยุทธ์ในการพัฒนาตลาดวิถีชุมชนจะประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้ด้วยเครื่องมือการส่งเสริมตลาด โดยจะต้องมีรูปแบบกลยุทธ์ส่งเสริมการตลาด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การเพิ่มช่องทางจัดจำหน่าย เพื่อพัฒนา สินค้าให้มีคุณภาพและสร้างความแตกต่างของสินค้าให้ต่างจากตลาดชุมชนอื่นๆ และบอกเล่าถึงวิถีชีวิตใน ท้องถิ่น นำเสนอภูมิปัญญาท้องถิ่น และผลผลิตทางการเกษตร สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้มารับบริการ เพื่อเป็น กระบอกเสียงส่งต่อเรื่องราวของตลาดวิถีชุมชนบ้านท่าไคร้ไปยังชุมชนอื่นๆ อีกทั้งเน้นย้ำถึงการรักษาสภาพ ท้องถิ่นดั้งเดิมไว้ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ วัฒนธรรมและสภาพความเป็นอยู่ของ ชุมชน ที่นำไปสู่การสร้างแบรนด์ เป็นตลาดชุมชนต้นแบบ และการได้รับการยอมรับจากผู้มารับบริการ นักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ภาครัฐและเอกชนช่วยเหลือในการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการส่งเสริมตลาดนัดชุมชน
- 2) รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เกิดความยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค จากตลาดนัดชุมชนแต่ละแห่งหรือขยายขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมและเข้าใจความต้องการของผู้บริโภคตลาดได้อย่างทั่วถึงและชัดเจน
- 2) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าของผู้บริโภคในตลาดนัดชุมชน เช่นปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางเทคโนโลยี เป็นต้น

References

- Pruettinok, P. (2011) "The Process of Using Social Capital in Village Fund Management: A Case Study of Non Sang Village. Rattanaaburi District Surin Province". Master of Arts Thesis Department of Social Sciences and Development. Faculty of Arts: Ubon Ratchathani University.
- Mae Sa Subdistrict Administrative Organization, Mae Rim District, Chiang Mai Province. [Online]. Source: <https://maesa.go.th/public/list/data/index/menu/1142>. [24 April 2022].
- Royal Academy. (2003) "Royal Institute Dictionary", Bangkok: Nammee Books Co., Ltd.,
- Adiwattanasit, C. (2005) "Sociology according to Buddhism". 2nd edition. Bangkok: Kasetsart University Press.
- Longsomboon, P. (2003) "Bihar-Thai Dictionary". 2nd edition. Bangkok: Thammasarn Co., Ltd.
- Konkleb, D. (1987) "et al. Rural Development". Bangkok: Office of Promotion and training Thammasat University.
- Chiangkul, W. (1984) "Development of Thai Socio-Economics : An Analysis". Bangkok: Chakrae Publishing House.
- Khamanee, T. and others (2004) "et al. Science of Thinking". Bangkok: Academic Quality Development.
- Poonthawee, K. (2006) "States and needs for participation in education management of the basic education institutes committee. in the group of Bang Bo 3 schools under the Samut Prakan Educational Service Area Office 2". Branch of Educational Administration. (Graduate School: Rajanagarindra Rajabhat University.
- Phromrit, W. (2007) "Participation of parents of primary school students in health promotion school operations. Phrom Khiri District, Nakhon Si Thammarat Province". Independent

- study, Master of Public Health Department of Health Sciences. Graduate School: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Chinnapong, P. (2008) “The Meaning of Participation” . Pathum Thani: Valaya Alongkorn Rajabhat University, 2008.
- Cohen. J. M. Norman. T. and Uphoft. N.T. (N.d.). (1980) “Rural development Participation: Concept and measures for project design implementation and evaluation” . Rural Development Monograph No.2. Ithaca: Rural Development committee center for internationalStudies. Cornell University.
- Watthanasawat, K. (2007) “People's participation in the implementation of government policies on Employment service” . Bangkok: Planning and Information Division Department of Employment Ministry of Labor.
- Ruangrujira, S. (2000) “Principles of Marketing”. 9th edition. Bangkok: Yongpol Trading.
- Sungden, P. The community market is a mirror that reflects the quality of life and welcomes visitors. [Online]. Source: <https://adaybulletin.com/life-citytales-public-markets/42305>. [7 September 2022].
- MongkhonBunluerert, P. (2004) “Market Health: Alternative Community Markets, Case Study, Community Market Promotion Cooperation Project for Self-Reliance” . Khon Kaen: Kaen Chan Printing Center.
- Chiwakul, K. Wattanaphasuk, J. and others (1982) “et al. Markets in Bangkok expansion and development”. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Kottler. Philip. (1997) Analysis. Planning. Implementation and Control Marketing. 9th ed. New Jersey: A Simon and Schuster Company.
- Setkij, W. (2020) “Sustainable Community Development in the Context of Country Development and Community Development”. Burapha Political Economy Journal. Year 8, Issue 1.
- Krasang, F. (2019) “Community capital and the process of participation towards becoming a self-reliant community : a comparative study between Rangwai communities and Nong Sarai, Phanom Thuan District, Kanchanaburi Province”. Research Journal. Faculty of Social Sciences: Rangsit University.
- Khamkerd, T. (2020) “Song Phi Nong District Suphan Buri Province”. Research report. Faculty of Arts: Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.
- Srila, K. and Chaiya, C. (2016) “A Guidelines for Community Market Development towards Economic, Social and Environmental Sustainability: A Case Study of Fresh Market Communities 1 2 3 Ban Phai Municipality, Ban Phai District, Khon Kaen Province”. Bachelor's thesis. Faculty of Political Science. Department of Political Science: Mahasarakham University.

Salarom, K. (2019) “Marketing Strategies for Building Success of Community Enterprises in Sarakham Province”. Research report. Faculty of Management Sciences: Sarakham Rajabhat University.

Poonwasuphonchat, N. (2022) Promotion of Buddhist Community Market, Wat Bangplad, Bangplad District, Bangkok. Mahachulalongkornrajavidyalaya University Pali Sueksa Phuttakhosa Campus.



การจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN UNIVERSITY MANAGEMENT
FOR EXCELLENCE

อมรรัตน์ เอกชานา¹, ฐิติมา โห้ล่ายอง, อธิธัช สิริวริศรา

Amornrat Akechowna¹, Thitima Holumyong, Athithat Sirawaritsara

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Email: Ole_347@hotmail.com1

Received 10 June 2023; Revised 15 July 2023; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติให้มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องตอบสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ และแผนด้านการอุดมศึกษาชาติ จึงสมควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติได้

คำสำคัญ: การจัดการมหาวิทยาลัย ความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Abstract

The purpose of this article is to study the components and indicators of university management towards excellence at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. The higher education institutions play an important role in promoting and supporting the development of human resources of the nation, providing knowledge and ability to drive the economy to progress. Therefore, education management must respond to the National Economic and Social Development Plan, the National Education Plan, and the National Higher Education Plan. Higher education institutions should be encouraged to have quality and efficient management systems. To provide higher education management with quality and standards comparable to other civilized countries can build the ability to compete at the international level.

Keywords: University Management Excellence Rajamangala University of Technology Rattanakosin

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันหรือที่เรียกว่าโลกไร้พรมแดน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากและตลอดเวลา ทั้งในด้านสังคมที่เป็นกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบการเป็นประชาคมอาเซียน ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้ยุคกระแสโลกาภิวัตน์ การบริหารองค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น ศาสตร์ทางการบริหารจัดการได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีการผสมผสานกันในลักษณะสหวิทยา (multidiscipline) โดยการนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้กับการในปัจจุบันมากขึ้น (Loesuwanrat, T., 2006, p.2-3) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่ากลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ดีที่สุดคือการมุ่งเน้นคุณภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้เกิดขึ้นกับองค์กรของการสร้างศักยภาพขององค์กร ทางหนึ่งคือการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในให้พร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามเป้าหมายให้องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จและอยู่รอดอย่างยั่งยืน และในอดีตเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมมีการบริหารจัดการที่ดี มีมาตรฐาน เป็นต้นแบบขององค์กรที่ก่อตั้งใหม่เสมอ แต่สำหรับในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ มิได้เป็นเช่นนั้นแล้วดังจะเห็นได้จากข่าวการล่มสลายขององค์กรยักษ์ใหญ่ที่มีชื่อเสียงระดับโลกหลายแห่ง ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา หรือผลิตภัณฑ์บางอย่างค่อย ๆ สูญหายไปจากท้องตลาด อาทิ เช่น ผู้ผลิตโทรศัพท์มือถือบางยี่ห้อ รวมถึงผู้ผลิตฟิล์มและกล้องถ่ายรูป ทั้งนี้ เพราะปัจจุบันเป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ทำให้ภารกิจขององค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้จำเป็นต้องพัฒนาตลอดเวลา เพราะการอยู่นิ่งเฉยจะเป็นสาเหตุให้องค์กรเหล่านั้นปรับเปลี่ยนตามกระแสโลกไม่ทัน องค์กรจะค่อย ๆ ล้าสมัยถดถอยในที่สุด และเสื่อมสภาพไปกับกาลเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงเกิดแนวคิดหลากหลายรูปแบบ พร้อมบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้กับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในปัจจุบัน และช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงและช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) องค์กรแห่งความรู้ (knowledge based organization) องค์กรสุขภาพดี (healthy organization) องค์กรมุ่งเน้นกลยุทธ์ (strategy focused organization) องค์กรมุ่งเน้นค่านิยม (value-based organization) องค์กรมุ่งเน้นลูกค้า (customer-focused organization) องค์กรที่มีประสิทธิผล (effective organization) และองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (high performance organization) นอกจากนี้ หากองค์กรใดไม่ตระหนักถึงความแตกต่างในเรื่องนี้ อาจนำไปสู่ผลลัพธ์ทางลบต่อองค์กร เช่น ความขัดแย้งในที่ทำงานจากคนต่างช่วงอายุ การสื่อสารที่ผิดพลาด ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ย่ำแย่ลดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดีของบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Yuwakoson, S., 2021) ดังนั้น ในการจัดการช่องว่างระหว่างวัย จึงเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาทีม

การบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารผู้บริหารมืออาชีพจึงจะทำให้ธุรกิจต่าง ๆ เหล่านั้นดำเนินการไปด้วยดีและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลกในด้านการศึกษาก็ไม่มีเว้น ที่ต้องมีความจำเป็นต้องอาศัย

ผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (Runcharoen, T., 2014, 41) ตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความเป็นเลิศ (high performance organization) ได้มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายขององค์กรธุรกิจให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการคุณภาพแบบองค์รวม โดยมุ่งให้ผลผลิตมีคุณภาพและถูกใจลูกค้ารวมทั้งคำนึงถึงประสิทธิภาพของการลงทุนด้วยนั้น (Office of the National Education Commission, 1997, p. 111) ประกอบกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความสลับซับซ้อน และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ยากการที่จะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมเช่นนี้องค์กรไหนไม่สามารถปรับปรุงตนเองโดยอาศัยเพียงจากประสบการณ์เดิมที่เคยทำมาหรือปรับปรุงเพื่อรักษาสถานภาพเดิมของตนเอง องค์กรจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกองค์กร (Loesuwannrat. T., 2008, p.3) เช่นเดียวกับองค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นเรื่องความรู้ ความสามารถของกำลังคนและภูมิปัญญาของประเทศ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ จึงเป็นผลให้หลายประเทศทั่วโลกหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกำลังคนทางสังคม และประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามกระบวนการของประเด็นการพัฒนาด้านการศึกษาต่าง ๆ ที่มุ่งสู่การพัฒนาด้านคุณภาพเป็นสำคัญ (Office for National Education Standards and Quality Assessment, 2015) ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้มุ่งเน้นให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างคนที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งแห่งความเป็นมาตรฐานสากล และนำพาองค์กรไปแห่งความเป็นเลิศได้ต่อไป (National Economic and Social Development Board, 2007, p. 23-24) ซึ่งกระบวนการของการจัดการนั้น ถือเป็นเรื่องใหญ่ของการอุดมศึกษา เพราะจะเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าหรือล้าหลังของสถาบันอุดมศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาของไทยจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการ โดยเฉพาะในส่วนของการพัฒนาการจัดการ โดยการกระจายความรับผิดชอบโดยตรงจากรัฐบาลไปสู่องค์กรหรือคณะกรรมการกลางระหว่างรัฐบาลกับสถาบันอุดมศึกษา พร้อมพร้อมทั้งให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหาร แต่ก็ต้องมีหลักประกันที่จะตรวจสอบคุณภาพและความสำเร็จตามนโยบายรัฐบาลได้ นอกจากนี้จะต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัย (stakeholders) เข้ามามีส่วนในการวางแผนและตัดสินใจในกิจการสำคัญของมหาวิทยาลัยด้วย ในขณะเดียวกันการจัดการในยุคใหม่ก็ต้องอาศัยเทคโนโลยีและระบบการวางแผนที่มีอนาคตเป็นสำคัญ ซึ่งสิ่งที่จะทำให้ข้อเสนอข้างต้นประสบความสำเร็จได้ก็คือการพัฒนาบุคลากรการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาอย่างเร่งด่วน โดยกระแสนการปฏิรูปอุดมศึกษาที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และจากกระแสโลกาภิวัตน์ สถาบันอุดมศึกษาของไทยได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ขณะเดียวกันอุดมศึกษาของไทยยังต้องเผชิญกับแรงกดดันทั้งจากภายนอกประเทศ ภายในประเทศ และภายในสถาบันหลายประการไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ความเสมอภาคของการให้บริการและการขาดแคลนงบประมาณ (Office of the National Education Commission, 2009, p.2)

จากความเป็นมาและปัญหาการจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ตกอยู่ในสภาพการแข่งขันที่รุนแรงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลด้วยกันเอง รวมถึงมหาวิทยาลัยของไทยด้วย ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จึงควรหาแนวทางหรือระบบการบริหารจัดการตามบริบทของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชวมงคลรัตนโกสินทร์ที่จะทำ ให้สถานศึกษามีความโดดเด่น มีคุณภาพ สามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ตามกระบวนการ ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ในเรื่องของพัฒนาขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่สากล ที่สามารถช่วยเสริมสร้างความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องตามกระบวนการ ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ในเรื่องของพัฒนาขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่สากล โดยตามที่กล่าวว่ากลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตทันต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของลูกค้าและตลาดที่เปลี่ยนไปหรือเกิดขึ้นใหม่สามารถสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนของการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ที่ดีที่สุดคือการมุ่งเน้นคุณภาพ และมีผลปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้เกิดขึ้นกับองค์กร การสร้างศักยภาพของพัฒนาขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่สากล คือการพัฒนากระบวนการจัดการภายในองค์กรให้พร้อมรับกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จมีความเป็นเลิศ และดำรงอยู่อย่างยั่งยืนผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลรัตนโกสินทร์ให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ และพัฒนาขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่สากล

แนวคิดการจัดการคุณภาพการศึกษา

ความหมายของคุณภาพการศึกษาจากการสังเคราะห์ความหมายของคำว่า “คุณภาพ” เข้มทอง ศิริแสงเลิศ ได้เสนอว่าโดยทั่วไปคุณภาพมีความหมายมาจาก 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายนักวิชาการซึ่งจะเน้นในเรื่องกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานและความรับผิดชอบต่อสังคม ฝ่ายผู้ผลิตสินค้าหรือการให้บริการซึ่งจะเน้นในเรื่องกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐานและตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า และฝ่ายผู้บริโภคหรือผู้รับบริการซึ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของตนเองและสังคม โดยความสัมพันธ์ของคำว่าคุณภาพของทั้ง 3 ฝ่ายเปรียบเสมือนรูปสามเหลี่ยมด้านเท่าที่แต่ละด้านต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ในทำนองเดียวกัน เมื่อพิจารณาคำว่า คุณภาพ ในบริบททางการศึกษาก็คือ “คุณภาพการศึกษา” ความหมายก็แตกต่างกันไปตามลักษณะผู้ที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาหรือผู้ให้บริการ นักวิชาการ และผู้รับบริการหรือผู้ปกครองและนักศึกษา ดังนี้ (Sirisanglet, K., 2009)

1. ด้านสถาบันอุดมศึกษา คุณภาพ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ตามความพึงพอใจ ความรับผิดชอบต่อสังคม มาตรฐาน นักวิชาการ
2. ด้านนักวิชาการ คุณภาพ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดผลถาวรแก่ผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร รวมทั้งมีสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. ด้านผู้ปกครองและนักศึกษา คุณภาพ หมายถึง การจัดการศึกษาที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานตามหลักสูตรที่กำหนด นั้นแสดงถึงผู้เรียนมีพัฒนาการครบสมบูรณ์ในทุกด้าน ได้แก่ สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม มีความสามารถในการเรียนต่อระดับสูง และประสบความสำเร็จในชีวิต

ดังนั้นคุณภาพการศึกษาในมุมมองดังกล่าวจึงหมายถึง คุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่มี มาตรฐานทำให้เกิดผลถาวรแก่ผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร และสามารถสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

คุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 (Ministry of Education, 2010)

กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาทุกระดับดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ จึงได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยมีปัจจัยที่ทำให้สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น เป็นเพราะสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาขององค์กรนานาชาติ การแข่งขันในระดับอุดมศึกษาความท้าทายในการออกนอกระบบ รวมถึงการขยายตัวของอุดมศึกษาไทย การอยู่รอดเมื่อพิจารณาในด้านการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษา พบว่ามีองค์กรนานาชาติที่ได้รับความเชื่อถือด้านนี้ที่เรารู้จักกันดี ได้แก่ Time Higher Education (THE), Quacquarelli Symonds (QS), Academic Ranking of World Universities (ARWU) ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีหลักเกณฑ์การจัดอันดับ ที่แตกต่างกัน (Ratchawan Kanchanapanyakam, 2013) เช่น Times Higher Education (THE) คือ ผู้ให้บริการชั้นนำด้านข้อมูลการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่สถาบันงานวิจัยชั้นนำระดับโลก รวมถึงมีการอันดับมหาวิทยาลัยโลกที่มีมาตรฐานตัวชี้วัดซึ่งประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการจัดอันดับของ THE ได้แบ่งออกเป็น 5 รายการ โดยมีเปอร์เซ็นต์การคิดแตกต่างกันคือ 1) งานวิจัย (ปริมาณ รายได้และชื่อเสียง) 2) การอ้างอิง (ผลงานวิจัย) และ 3) การเรียนการสอน (สภาพแวดล้อมการเรียนรู้) หัวข้อละ 30 % ส่วนของ 4) ภาพลักษณ์ในระดับนานาชาติ (เจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย นักศึกษาและงานวิจัย) 7.5 % และ 5) รายได้ทางด้านอุตสาหกรรม (การถ่ายทอดความรู้) 2.5 % ซึ่งในส่วนหนึ่งของเกณฑ์ของ Quacquarelli Symonds (QS) ซึ่งถือเป็นองค์กรชั้นนำระดับโลกด้าน การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กำหนดให้จัดอันดับมหาวิทยาลัยที่เป็นที่นิยมมากที่สุดในโลกจะมีเกณฑ์ตัวชี้วัดซึ่งแบ่งออกเป็น 5 รายการ คือ 1) ชื่อเสียงทางด้านวิชาการ 40 % 2) อัตราส่วนจำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ 20 % 3) งานวิจัยที่ถูกไปอ้างอิงในฐาน Scopus 20 % 4) ชื่อเสียงจากนายจ้าง 10 % และ 5) อัตราส่วนของนักศึกษา/อาจารย์ต่างประเทศ หรือนานาชาติ 5 % เป็นต้น

จากหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาในการจัดอันดับต่าง ๆ นี้ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้มีสถานะที่ดีในเวทีระดับนานาชาติเพื่อสร้างการยอมรับในวงการวิชาการ และพบว่าทุกสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยขณะนี้กำลังประสบปัญหาเดียวกันคือ ภาระงานอาจารย์ที่มากเกินไปจนไม่อาจเพิ่มผลงานวิจัยสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน ซึ่งทางออกของปัญหานี้จะต้องมีการพิจารณาหลักเกณฑ์การรับนิสิตระดับปริญญาเอกเอกเช่นสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ โดยระบุว่าผู้ที่เข้ามาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกต้องมีคุณสมบัติที่สามารถสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทได้ และมีหลักการในการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผล เพราะนั่นคือความสามารถในการอธิบายแนวคิดในด้านงานวิจัยเพื่อให้นักศึกษามีส่วนช่วยในการสอน เพื่อลดภาระของอาจารย์เพื่อให้มีเวลาไปทำงานวิจัยมากขึ้น ทั้งนี้เกี่ยวกับความเป็นมาของโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เริ่มมาจากกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ซึ่งได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence, EdPEX) (Office of Higher Education Standards and Assessment, 2015)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการเป็นเลิศ (EdPEX)

เกณฑ์ EdPEX มาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย ซึ่งพัฒนามาจากเกณฑ์คุณภาพการศึกษาของสหรัฐอเมริกา โดยลักษณะของเกณฑ์ EdPEX เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินองค์กร ในภาพรวมอยู่บนกรอบของการดำเนินงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถใช้ประเมินได้ทั้งระดับคณะวิชา และระดับสถาบัน เป็นเกณฑ์ความเป็นเลิศเดียวกันกับระบบอื่น ๆ ที่ได้มีการริเริ่มใช้ในภาคส่วนต่าง ๆ ในประเทศไทย ได้แก่

Public Sector Management Quality Award, PMQA (เกณฑ์ประเมินหน่วยงาน ภาครัฐ) Hospital Accreditation, HA (เกณฑ์ประเมินโรงพยาบาล) Thailand Quality Award, TQA (เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ) โดยมีการกำหนดเนื้อหาในเกณฑ์ EdPEX ของระบบบริหารจัดการองค์กรในเรื่องหลัก ๆ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของการจัดการที่เป็นระบบ และการปรับปรุงผล การดำเนินงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สอดแทรกหลักการของการบริหารจัดการที่อยู่บนระบบค่านิยมที่สร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร และความสมดุลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ที่มาของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

เกณฑ์ EdPEX เสริมพลังให้สถาบันบรรลุเป้าหมาย ปรับปรุงผลลัพธ์ และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน องค์กรจำนวนมากทั่วโลกใช้ Baldrige Excellence Framework (เกณฑ์บัลดริจ) เพื่อปรับปรุงและ นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน องค์กรที่ได้รับรางวัลบัลดริจคือองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบระดับประเทศ และจากการที่องค์กรเหล่านี้ได้แบ่งปันแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง ทำให้องค์กร จำนวนมากสามารถนำไปพัฒนาทั้งแนวทางการดำเนินการและผลลัพธ์ ส่งผลดีต่อการเติบโตของเศรษฐกิจของ ประเทศและโลก ในประเทศไทยได้เริ่มปรับใช้เกณฑ์บัลดริจมาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) และกรอบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการ สุขภาพ (Hospital Accreditation: HA)

องค์ความรู้จากการศึกษา

มุมมองในเชิงระบบ (Systems Perspective)

มุมมองในเชิงระบบ หมายถึง สถาบันบริหารจัดการทุกเรื่อง/องค์ประกอบของสถาบันให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้บรรลุพันธกิจประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และมีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ มุมมอง ในเชิงระบบ ยังหมายถึงการจัดการสถาบันภายใต้บริบทของระบบนิเวศ (ecosystem) ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงโอกาสสำหรับความสัมพันธ์ใหม่ ๆ และนวัตกรรม

การจัดการผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบันจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการตระหนักรู้ว่า สถาบันเป็นระบบที่มีการปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกัน การสังเคราะห์ในประเด็นเฉพาะของแต่ละสถาบัน ความ สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน และการบูรณาการ เป็นสิ่งที่ทำให้ระบบประสบความสำเร็จ

“การสังเคราะห์” (Synthesis) หมายถึง การมองภาพรวมของทั้งสถาบันซึ่งรวมถึงคุณลักษณะ ที่สำคัญของสถาบัน ได้แก่ สมรรถนะหลักของสถาบัน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ระบบงาน และ ความต้องการของบุคลากร

“ความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน” (Alignment) หมายถึง การใช้ความเชื่อมโยงที่สำคัญ ใน สถาบัน เพื่อทำให้มั่นใจว่าแผนงาน กระบวนการ ตัววัด และการปฏิบัติการต่าง ๆ มีความสอดคล้องไป ใน แนวทางเดียวกัน

“การบูรณาการ” (Integration) เป็นการต่อยอดจากความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ทุก องค์ประกอบของการจัดการผลการดำเนินการของสถาบัน เช่น แผนงาน กระบวนการ ตัววัด และการ

ปฏิบัติการต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน และเชื่อมโยงเป็นภาพใหญ่ภาพเดียวกัน ในลักษณะที่เสริมประโยชน์ซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ สถาบันเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศที่ประกอบด้วย เครือข่ายองค์กรต่าง ๆ รวมถึงคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้ส่งมอบ คู่แข่ง ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกภาคส่วนการศึกษา ภายในระบบนิเวศขนาดใหญ่นี้ บทบาทระหว่างองค์กรอาจเป็นไปอย่างสิ้นไหล เมื่อมีโอกาสเกิดขึ้นและจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง สำหรับระบบนิเวศการสังเคราะห์หมายถึงการเข้าใจว่าสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของภาพรวมใหญ่ ซึ่งรวมคุณสมบัติที่สำคัญที่สถาบันมีส่วนร่วมในการให้และต้องได้รับจากคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คู่แข่ง ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

ผู้นำระดับสูงของสถาบัน 1) ควรกำหนดวิสัยทัศน์ 2) แสดงให้เห็นถึงค่านิยมและจริยธรรมของสถาบันที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม 3) ทำให้เกิดการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์ และ 4) ชี้ให้เห็นว่าสถาบันมีความคาดหวังต่อผลการดำเนินงานที่ดียิ่งจากบุคลากร

วิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคาดหวังของสถาบัน ควรมีความสอดคล้องระหว่างความต้องการของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ผู้นำต้องทำให้มั่นใจว่ามีการกำหนดกลยุทธ์ ระบบ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ และขีดความสามารถ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม บริหารความเสี่ยง กำหนดให้มีความรับผิดชอบ (Accountability) ทำให้บรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสถาบันจะประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ค่านิยมและกลยุทธ์ที่ผู้นำได้กำหนดไว้ ควรช่วยชี้นำการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมของสถาบัน ผู้นำระดับสูงต้องสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสนับสนุนงานของสถาบัน มีการพัฒนาและการเรียนรู้ ใฝ่สร้างนวัตกรรม และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ผู้นำระดับสูงควรรับผิดชอบต่อผลการกระทำและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกำกับดูแลสถาบัน ในขณะเดียวกันคณะกรรมการชุดนี้ควรรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งในด้านจริยธรรม การปฏิบัติการ รวมทั้งผลการดำเนินการของสถาบันและของผู้นำระดับสูงด้วย

ผู้นำระดับสูงควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และมีส่วนร่วมด้วยตนเองในเรื่องการวางแผน การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร การสอนงานและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร การพัฒนาผู้นำในอนาคต และการทบทวนผลการดำเนินการของสถาบัน รวมทั้งการแสดงให้เห็นว่าผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร

ในการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำระดับสูงสามารถเสริมสร้างจริยธรรม ค่านิยม และความคาดหวังของสถาบันไปพร้อม ๆ กับการสร้างภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่น และความคิตรีเริ่มให้เกิดขึ้นทั่วทั้งสถาบัน นอกจากนี้ ผู้นำระดับสูงควรแสดงให้เห็นถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง (Authenticity) และการยอมรับความผิดพลาด รวมทั้งโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์ (Student- and customer-Centered Excellence)

เนื่องจากผู้เรียน และลูกค้ายุทธศาสตร์ของสถาบันเป็นผู้ตัดสินผลการดำเนินการและคุณภาพของการจัดการศึกษาและบริการฯ ดังนั้น สถาบันจึงต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นของการจัดการศึกษาและบริการฯ รวมทั้งช่องทางในการเข้าถึงและสนับสนุนเพื่อเป็นการส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์เหล่านี้ ซึ่ง

จะนำไปสู่การได้ผู้เรียนและลูกค้าใหม่ ความพึงพอใจ ความนิยม และความภักดี การกล่าวถึงในทางที่ดี ไปจนถึงความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของสถาบันในที่สุด

ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น มีส่วนประกอบทั้งที่เป็นปัจจุบันและอนาคตคือ การเข้าใจความปรารถนา (desires) ในปัจจุบัน และการคาดการณ์ถึงความปรารถนาในอนาคตของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นและโอกาสของตลาด ตามความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น สถาบันไม่ควรมองเพียงแค่ความสำเร็จของผู้เรียน เช่น ความสามารถตามมาตรฐานขั้นต่ำสุด ความจำเป็นที่ต้องสอบซ่อม/เรียนเสริม แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผลต่อมุมมองของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อสถาบัน และเป็นสิ่งสำคัญในเรื่องความเป็นเลิศที่สถาบันต้องการมุ่งเน้น เช่น หากตั้งวิสัยทัศน์ในการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถระดับนานาชาติ อาจใช้ตัวชี้วัดความสามารถในการสมัครเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยชั้นนำ 10 ลำดับแรกของต่างประเทศ หรือ การได้รับเข้าทำงานในองค์กรข้ามชาติ/องค์กรระหว่างประเทศ หรือ ได้รับรางวัลในระดับนานาชาติ

นอกจากนี้ ความสำเร็จของสถาบันในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การลดข้อร้องเรียน หรือ ความผิดพลาดของกระบวนการให้บริการ และข้อบกพร่อง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการรักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว การรักษาความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการรักษาลูกค้าไว้

สถาบันที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญต่อลักษณะของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญต่อลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นที่ทำให้สถาบันแตกต่างจากคู่แข่ง เช่น นวัตกรรม บริการ ที่ผสมผสานหลายอย่างเข้าด้วยกัน การจัดการศึกษาและบริการฯ ตามความต้องการของลูกค้าเฉพาะราย กลไกที่หลากหลายในการเข้าถึง การสื่อสารสู่ภายนอก การตอบสนองอย่างรวดเร็วหรือความสัมพันธ์พิเศษ ทั้งหมดนี้อาจรวมถึงการมีส่วนร่วมในเครือข่ายพันธมิตรหรือเครือข่ายความร่วมมือที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนวัตกรรม

ดังนั้น ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นจึงเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้น การรักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และสร้างความภักดี การรับรู้ภาพลักษณ์ของสถาบัน (Brand recognition) การเพิ่มส่วนแบ่งตลาด และการเติบโตของสถาบัน นอกจากนี้ สถาบันต้องมีความไวอย่างต่อเนื่องต่อความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่นและตลาดที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นใหม่ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของลูกค้า สถาบันต้องรับฟังเสียงของลูกค้าอย่างตั้งใจ และต้องคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงในตลาด ดังนั้นความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น จึงต้องประกอบด้วยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และความคล่องตัวของสถาบัน

การให้ความสำคัญกับคน (Valuing People)

ความสำเร็จของสถาบันขึ้นกับบุคลากรที่มีความผูกพัน ซึ่งเกิดจากการได้ทำงานที่มีความหมาย ทิศทางสถาบันชัดเจน โอกาสในการเรียนรู้ ความรับผิดชอบในผลการดำเนินการ รวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

สถาบันที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีวัฒนธรรมที่ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของภูมิหลังและคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจของบุคลากร และคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สถาบันที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญแก่ทุกคนที่มีส่วนร่วมในสถาบัน ลูกค้ากลุ่มอื่น สมาชิกในชุมชน และบุคคลอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของสถาบันตามความสำเร็จของบุคลากรรวมทั้งผู้นำขึ้นอยู่กับการที่บุคลากรมีโอกาสที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้ หมายรวมถึงการเตรียมบุคลากร

สำหรับสมรรถนะหลักในอนาคตของสถาบันด้วย การสอนงานในขณะปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความคุ้มค่าที่จะอบรมข้ามสายงานและเชื่อมโยงเรื่องการฝึกอบรมกับความจำเป็นด้านอัตราากำลังของสถาบัน ในสถาบันที่การทำงานต้องพึ่งพาอาศัยสมัคร การพัฒนาและการเรียนรู้ของอาสาสมัครแต่ละคน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาเช่นกัน

สถาบันที่ประสบความสำเร็จต้องสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก และคู่ความร่วมมือแบบพหุภาคี ทั้งกับบุคคลอื่นและองค์กรอื่น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น ความร่วมมือภายในสถาบัน อาจรวมถึงความร่วมมือระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลข้ามสายงานในหน่วยงานต่าง ๆ และในพื้นที่ต่าง ๆ หรือระหว่างอาจารย์ บุคลากร และอาสาสมัคร เพื่อพัฒนาความยืดหยุ่นการตอบสนองและการแบ่งปันความรู้ให้มากขึ้น

เมื่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ มีความเป็นสหวิทยามากขึ้นเรื่อย ๆ สถาบันอาจต้องการพันธมิตรกลุ่มใหม่ การจัดการคู่ความร่วมมือกลุ่มสถาบันเครือข่ายที่มีคุณค่าและรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ การจัดการทั้งหมดเหล่านี้ จะช่วยทำให้สถาบันประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัว (Organizational Learning and Agility)

ความสำเร็จในภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีการแข่งขันในระดับโลกจำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ระดับองค์กรอย่างต่อเนื่องและความคล่องตัว ซึ่งหมายถึงขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติการ สถาบันการศึกษากำลังเผชิญหน้ากับรอบเวลาที่สั้นลงเรื่อย ๆ ในการนำเสนอหลักสูตรใหม่ หรือหลักสูตรที่มีการปรับปรุง หรือบริการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรและองค์กรภาครัฐเองก็มีความจำเป็นต้องตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อประเด็น ใหม่ ๆ เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง (Disruptive events) ซึ่งเกิดบ่อยขึ้น อาจสืบเนื่องมาจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรม หรือการเสนอการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ วิฤต เศรษฐกิจ สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ข้อบังคับใหม่ หรือเสียงเรียกร้องจากชุมชนหรือสังคม ดังนั้นสถาบันจึงต้องมีความสามารถในการรับมือกับการบริหารความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมด้วยรอบเวลาที่สั้นลง การปรับปรุงเรื่องเวลาในการตอบสนองมักต้องอาศัยระบบงานใหม่ การปรับกระบวนการทำงานให้เรียบง่ายขึ้น เครือข่ายผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่คล่องตัว หรือความสามารถในการปรับเปลี่ยนจากกระบวนการหนึ่งไปสู่อีกกระบวนการหนึ่ง หรือจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่งอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการจัดการองค์ความรู้ของสถาบันให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพและบุคลากรที่ได้รับการอบรมข้ามสายงานและได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น จึงเป็นสินทรัพย์สำคัญอย่างยิ่งท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความผันแปรตลอดเวลา

การเรียนรู้ระดับองค์กรประกอบด้วยการปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญหรือการสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์ใหม่ แนวทางใหม่ การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และตลาดใหม่แหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ แนวคิดของอาจารย์ บุคลากรและอาสาสมัคร ผลการวิจัยและพัฒนาข้อมูลนำเข้าจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น การแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศผลการดำเนินการของคู่แข่ง และกระบวนการเทียบเคียงการเรียนรู้ระดับองค์กร ตามปัจจัยความสำเร็จในการตอบสนองความท้าทายเชิงแข่งขัน คือ ระยะเวลาตั้งแต่ออกแบบจนถึงการนำไปสู่การนำเสนอ (Design-to-introduction time) (คือ ระยะเวลาที่ใช้เพื่อกำหนดคุณลักษณะหลักสูตรหรือบริการ) หรือรอบเวลาในการสร้างนวัตกรรม สถาบันจำเป็นต้องบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ จากขั้นตอนหนึ่งไปสู่อีกขั้นตอนหนึ่งอย่างรวดเร็ว จากการวิจัยและแนวความคิดไปสู่การนำไปใช้ได้ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของตลาด

ตัววัดที่เกี่ยวกับเวลาในทุกแง่มุมมีความสำคัญมากขึ้นและตัววัดรอบเวลากลายเป็นตัววัดที่สำคัญ ตัวหนึ่งของกระบวนการ การให้ความสำคัญเรื่องเวลายังก่อให้เกิดประโยชน์สำคัญอื่น ๆ เช่น การปรับปรุง “เวลา

ที่ใช้ในการดำเนินงาน” (Time improvement) จะส่งผลต่อการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน สถาบันคุณภาพ ต้นทุน การบูรณาการเครือข่ายอุปทาน ผลิตภาพ และความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ในสภาพตลาดที่ท้าทายไปพร้อม ๆ กัน การเรียนรู้ระดับองค์กรและความคล่องตัวจะประสบความสำเร็จได้ โดยพันธมิตรหรือคู่ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจมีสมรรถนะหลักที่เติมเต็มให้แก่สถาบัน ทำให้สถาบันสามารถเข้าสู่ตลาดใหม่หรือเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ ใหม่ นอกจากนี้ การร่วมมือหรือเป็นพันธมิตรอาจช่วยผสมผสานและเสริมความแข็งแกร่งให้สมรรถนะหลักของสถาบัน/ขีดความสามารถของผู้นำของทั้งสององค์กรในประเด็นที่เป็นความสนใจร่วมกัน ความร่วมมือเช่นนี้จะทำให้เกิดความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ใหม่ ๆ ของสถาบัน ผลลัพธ์ที่ได้อาจเป็นเครือข่ายความร่วมมือที่กว้างขวางและพึ่งพากันซึ่งหมายถึงพันธมิตรและคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการแบบเดิม หรือขยายไปถึงคู่แข่ง ผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่น ชุมชน และองค์กรที่อยู่นอกภาคส่วนการศึกษา

การมุ่งเน้นความสำเร็จ (Focus on Success)

การสร้างสถาบันที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันและในอนาคตต้องอาศัยความเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ยาวขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อบริษัทและตลาด ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สถาบันต้องจัดการกับความไม่แน่นอนของสภาวะแวดล้อม รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการระยะสั้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มกับความจำเป็นที่ต้องทำ/มี ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกลุ่มอื่น ในการลงทุนเพื่อความสำเร็จในระยะยาว ในการสร้างความยั่งยืนและเป็นผู้นำด้านผลการดำเนินการ สถาบันต้องมีแนวทางที่มุ่งเน้นอนาคตที่เข้มแข็งและมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธมิตรระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เรียน ลูกค้า บุคลากรกลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ สาธารณชน และชุมชนของสถาบันซึ่งต้องอาศัยความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนแผนกระบวนการและความสัมพันธ์ เมื่อสถานการณ์บังคับการวางแผนงานของสถาบันและการจัดสรรทรัพยากรจึงควรคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัจจัยต่าง ๆ

ดังนั้นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรของสถาบัน จึงต้องพิจารณาถึงปัจจัย ดังกล่าว ด้วยการมุ่งเน้นความสำเร็จ ครอบคลุมถึงการพัฒนาผู้นำ บุคลากร และผู้ส่งมอบ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพ การสร้างสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนความกล้าเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน และการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ตลอดจนการคาดการณ์ถึงประเด็นการสร้างประโยชน์ให้สังคมและความกังวลของสังคม

การจัดการเพื่อนวัตกรรม (Managing for Innovation)

นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายเพื่อปรับปรุงหลักสูตรการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ กระบวนการ การปฏิบัติการ และรูปแบบธุรกิจของสถาบัน หรือประสิทธิภาพของสถาบัน รวมทั้งสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นวัตกรรมควรนำสถาบันไปสู่มิติใหม่ของการดำเนินการ การสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องมีสภาวะแวดล้อมที่เกื้อหนุน กระบวนการในการระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์ และการแสวงหาประเด็นที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านว่าสมควรที่จะเสี่ยง นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่แตกต่างจากการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Incremental continuous improvement) แต่เติมเต็มซึ่งกันและกัน สถาบันที่ประสบความสำเร็จใช้ทั้งนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

นวัตกรรมอาจเกิดจากการปรับใช้นวัตกรรมของอุตสาหกรรมอื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดในภาคการศึกษา นวัตกรรมเกิดจากการสั่งสมความรู้ของสถาบันและบุคลากร และนวัตกรรมของคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คู่แข่ง ลูกค้า และองค์กรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นวัตกรรมอาจเป็นความร่วมมือระหว่างบุคลากรซึ่งปกติไม่ได้ทำงานด้วยกันและอยู่ในหน่วยงานที่แตกต่างกันในสถาบัน

รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรเครือข่ายความร่วมมือ ดังนั้น ความสามารถในการเผยแพร่และใช้ประโยชน์ จากความรู้ใหม่และที่ส่งสมมาเหล่านี้อย่างรวดเร็ว จึงมีความสำคัญต่อการผลักดันนวัตกรรมของสถาบัน

การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact)

การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง ต้องมีการวัดและการวิเคราะห์ผลการดำเนินการของสถาบัน ทั้งภายใน สถาบันและในสภาพแวดล้อมการแข่งขัน การวัดผลควรพัฒนาจากความต้องการและกลยุทธ์ และควรสื่อถึง ข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับกระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ รวมทั้งผล การดำเนินการของคู่แข่งของวงการศึกษาวงการอื่นที่เกี่ยวข้อง การบริหารผลการดำเนินการของสถาบัน อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลและสารสนเทศหลากหลายรูปแบบประกอบกัน ข้อมูลสารสนเทศอาจอยู่ใน หลายรูปแบบ เช่น ตัวเลข กราฟ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพและมาจากหลายแหล่งทั้งกระบวนการภายใน ผล สำนวน และอินเทอร์เน็ต

กลุ่มตัววัดหรือตัวชี้วัดควรผ่านการคัดเลือกมาอย่างรอบคอบ โดยต้องเชื่อมโยงกับความต้องการของ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และผลการดำเนินการของสถาบัน ตัววัดหรือตัวชี้วัดดังกล่าวจะช่วยให้กระบวนการ ทั้งหมดสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ของสถาบัน สถาบันอาจจำเป็นต้องใช้ตัววัดและตัวชี้วัด เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก กระบวนการติดตามจะทำให้สถาบันสามารถประเมินและปรับเปลี่ยนตัววัดหรือตัวชี้วัดเหล่านั้นเพื่อให้สนับสนุน เป้าประสงค์ของสถาบันยิ่งขึ้น

การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

ผู้นำของสถาบันควรให้ความสำคัญต่อความการสร้างประโยชน์ให้สังคม และการคำนึงถึงความผาสุก และประโยชน์ของสังคม ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถาบันและบุคลากรในการคุ้มครองป้องกันสุขอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมถึงผลกระทบของการปฏิบัติการของสถาบัน นอกจากนี้ สถาบัน ควรให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากร การนำกลับมาใช้ใหม่และการลดความสูญเสียตั้งแต่ต้นทาง การ วางแผนจึงควรคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบในเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวก การทำงานและการขนส่ง การวางแผนที่มีประสิทธิภาพควรลดหรือป้องกันมิให้เกิดปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อย่างตรงไปตรงมา และจัดให้มีสารสนเทศและการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้สาธารณะมีความตระหนักในเรื่อง ดังกล่าวอยู่เสมอ รวมทั้งรักษาความปลอดภัยและความเชื่อมั่นของสาธารณะ

สถาบันควรปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับของท้องถิ่น จังหวัด หรือประเทศ และควร ถือเอาข้อบังคับเหล่านั้น เป็นโอกาสในการทำให้เหนือกว่าสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ การคำนึงถึง ความผาสุกและประโยชน์ของสังคม หมายถึงการเป็นผู้นำและการสนับสนุนความต้องการที่สำคัญ (เท่าที่ทำได้ ตามข้อจำกัดทางทรัพยากรของสถาบัน) ในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจในขอบข่ายที่สถาบันสามารถ สร้างการเปลี่ยนแปลงได้

ทั้งนี้การแสดงภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นต้นแบบสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ในการ สร้างความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเจตจำนงดังกล่าวด้วยในการจัดการสร้างประโยชน์ให้สังคม สถาบันต้องใช้ตัววัด ที่เหมาะสม และผู้นำต้องรับผิดชอบตัววัดดังกล่าว

จริยธรรมและความโปร่งใส (Ethics and Transparency)

สถาบันควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมต่อการทำธุรกรรมและ การปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม คณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรต้องมีจริยธรรมสูงและตรวจ ติดตามการดำเนินการทั้งหมด ผู้นำระดับสูงควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของการประพฤติปฏิบัติอย่างมี จริยธรรม และแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความคาดหวังต่อบุคลากรในเรื่องดังกล่าวแนวปฏิบัติเรื่องการ

ประเพณีปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมของสถาบันเป็นพื้นฐานสำหรับวัฒนธรรมและค่านิยมของสถาบันและเป็นสิ่งที่แยกแยะ “ความถูกต้อง” ออกจาก “ความไม่ถูกต้อง” การกำหนดหลักจริยธรรมที่ออกแบบเป็นอย่างดีและค่านิยมของสถาบันจะเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรเพื่อให้สามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น และอาจเป็นขอบเขตในการกำหนดบรรทัดฐานและข้อห้ามของสถาบัน

คุณลักษณะของความโปร่งใส คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบ และการแบ่งปันข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องโดยผู้นำและผู้บริหาร ความโปร่งใสมีประโยชน์ต่อสถาบันหลายประการ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคลากร ทำให้บุคลากรเข้าใจเหตุผลของการกระทำและสิ่งที่จะพวกเขาจะมีส่วนร่วมได้ความโปร่งใสและความรับผิดชอบยังมีความสำคัญ ในการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ความผูกพัน และความเชื่อมั่น ในสถาบัน

การประเพณีปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและความโปร่งใสจะสร้างความไว้วางใจให้แก่สถาบันและผู้นำ สร้างความเชื่อเรื่องความเท่าเทียมและความเป็นธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มให้คุณค่า

การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ (Delivering Value and Results)

การส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญและสร้างสมดุลของคุณค่าระหว่างกลุ่มเหล่านั้น จะช่วยในเรื่องการสร้างความคิดต่อสถาบัน ทำให้มีความเติบโตทางเศรษฐกิจและเป็นการสร้างประโยชน์ให้สังคมด้วย ในการตอบสนองต่อเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงและขัดแย้งกันในบางครั้ง เพื่อรักษาสมดุลระหว่างคุณค่าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้ อาจหมายถึงว่ากลยุทธ์ของสถาบันต้องระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่สำคัญไว้ให้ชัดเจน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนและการปฏิบัติต่าง ๆ สนองความต้องการของทุกฝ่าย โดยหลีกเลี่ยงการเกิดผลกระทบด้านลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

การใช้ตัววัดผลการดำเนินการแบบนำและแบบตาม (Leading & lagging measures) ร่วมกันอย่างสมดุล เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารถึงจุดเน้นสำคัญในระยะสั้นและระยะยาวของสถาบัน การติดตามผลการดำเนินการจริง และเป็นพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงผลลัพธ์

การวัดผลการดำเนินการของสถาบันจำเป็นต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สำคัญ ซึ่งนำไปใช้เพื่อสร้างคุณค่าและรักษาความสมดุลของคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่ ผู้เรียนและผู้ปกครอง ลูกค้ากลุ่มอื่น บุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สาธารณะ และชุมชน ดังนั้นผลลัพธ์จึงต้องประกอบด้วยตัววัดต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัววัดเฉพาะด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและการเงิน แต่รวมถึงผลลัพธ์ด้านกระบวนการ ความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และบุคลากร รวมทั้งผลการดำเนินการด้านการนำสถาบัน กลยุทธ์ และด้านสังคม



แผนภาพที่ 1 คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

References

- Ministry of Education. (2010). *National Education Act, B.E. 2553 (Amendment No. 3)*. Bangkok: Siam Sport Syndicate Co., Ltd.
- Policy and Planning Division, Office of the President. (2022). *Strategic Plan 2022–2027 (Revised 2023)*. Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Wongthienlai, K., (2019). "Research Administration for Excellence in Higher Education Quality." *Educational Management and Innovation Journal*, 2(3), 83-98.
- Sirisanglerd, K., (2009). *Research for Educational Quality Development*. In the study guide for Unit 13 of the Educational Administration Research and Information course. Sukhothai Thammathirat Open University Press.
- Mankhong, C., & Niyomachan, R., (2021). "Causal Relationship of Management Based on Educational Quality Criteria for Operational Excellence at Rajamangala University of Technology Thanyaburi." *Pathumthani University Journal*, 13(2), 458-502.

- Chairoeung, N., Nujaroen, S., & Siriphan, A., (2019). "Management Models for Universities Based on Educational Quality Criteria for Operational Excellence: A Case Study of Nakhon Si Thammarat Rajabhat University." *Graduate Studies Journal*, 16(73), 31-43.
- Kanjanapanyakom, R., (2013). "Educational Quality Development Towards Excellence: EdPEX – How We Achieve It." Proceedings of the Conference on Educational Quality Development Towards Excellence (EdPEX), Kasetsart University, November 19, 2013. Retrieved November 20, 2018, from http://www.qa.ku.ac.th/Download/EdPEX%20_update10012014.pdf.
- Wongkhrao, R., (2021). "Indicators for Campus Management Excellence in Buddhist Studies Education: Mahachulalongkornrajavidyalaya University." *Journal of Buddhist Studies*, 12(2), 51-66.
- Higher Education Standards and Evaluation Bureau. (2015). *Educational Quality Criteria for Operational Excellence, 2015–2018 Edition: A Systematic Guide for Organizational Performance Improvement*. Bangkok: Office of the Higher Education Commission.
- Higher Education Standards and Evaluation Bureau. (2020). *Educational Quality Criteria for Operational Excellence, 2020–2025 Edition*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research, and Innovation.
- Sakulsathaporn, S., (2018). "Key Components of Higher Education Institution Management for Excellence Based on the Value Chain." *Journal of Educational Administration, Khon Kaen University*, 14(2), 23-35.
- Iamwichan, S., & Attakorn, S., (2018). "Human Resource Management and Development Plans: A Framework for Advancing Thai Higher Education Institutions Towards Excellence." *Journal of Research and Development, Mahasarakham University*, 5(1), 345-358.
- Nampuey, S., Damrongrungrueng, T., & Weerachakoon, W., (2021). "Implementation of Educational Quality Criteria for Operational Excellence (EdPEX): A Case Study of the Faculty of Dentistry, Khon Kaen University, 2018." *KKU Research Journal (Graduate Edition), Humanities and Social Sciences*, 9(1), 147-159.
- Bergan, D.E. (2009). The draft lottery and attitudes towards the Vietnam War. *Public Opinion Quarterly*, 73(2). 379-384.
- Zhao, Y. (2009). *Global Citizens Wanted. Educational Leadership*, September, 2009.



การพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC ของจังหวัดชลบุรี ตามนโยบายประเทศไทย4.0

DEVELOPMENT OF THE TOURISM INDUSTRY IN THE AREA EEC
OF CHONBURI PROVINCE ACCORDING TO THAILAND 4.0 POLICY.

ณัฐพงษ์ จตุรชาติสุคนธ์¹ และ อภิชาติ ศิริบุญญากาล

Nuttapong Jaturachadsukul¹ and Apichat Srirboonyakarn

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Phitsanulok University

Email: suntsc@gmail.com¹

Received 9 September 2023; Revised 31 October 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) เป็นโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยในระยะแรก เป็นการยกระดับพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำ เป็นประตูเชื่อมโยงเอเชีย ด้วยการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่อรองรับการลงทุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงทันสมัย สร้างนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

บทความวิชาการนี้ เพื่อต้องการทราบถึงบทบาทของการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) โดยเสนอแนะและสร้างโมเดลแนวคิดในลักษณะการนำแนวคิดด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) การเสนอโมเดลคิดนี้ขึ้นเพราะเนื่องจากปัจจุบันการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ถูกนำมาใช้ในระบบราชการกันอย่างแพร่หลาย แต่อาจต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาอุตสาหกรรม, การท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC, จังหวัดชลบุรี

ABSTRACT

The development of the Eastern Economic Corridor (EEC) is a project under the strategic plan. Thailand 4.0 focuses on spatial development in the first phase. It raises the level of 3 provinces, namely Chachoengsao, Chonburi and Rayong, to be leading economic zones. It is a gateway connecting Asia with systematic development. And consistent with sustainable development Drive the economy to support investment in industries that use advanced modern technology and create environmentally friendly innovations. Develop the country's competitiveness.

This academic article to understand the role of the development of the Eastern Economic Corridor (EEC) by suggesting and creating a concept model using the concept of new

public management (NPM) is widely used in the bureaucracy. But it may need further improvements to make it more efficient and effective.

Keywords: .Industrial development, .Tourism in the EEC area , Chonburi Province.

บทนำ

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เป็นการพัฒนาศูนย์เศรษฐกิจหลักของประเทศให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างบทบาทของไทยในฐานะประตูเศรษฐกิจของภูมิภาคเอเชียในบริบทโลก โดยมุ่งเน้นให้เป็นต้นแบบของการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่สมบูรณ์แบบใน 3 จังหวัดของภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งมีคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในการยกระดับการพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมายให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าสูงและมีศักยภาพในการแข่งขัน รวมทั้งเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเมืองอัจฉริยะน่าอยู่ โดยมีปัจจัย

สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนา ประกอบด้วย การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมในการยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดโลกการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ให้ได้มาตรฐานและสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ การให้สิทธิประโยชน์ส่งเสริมการลงทุนที่จูงใจให้เกิดการลงทุนอย่างต่อเนื่องการประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการลงทุน ซึ่งปัจจัยสำคัญ

ดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้มีการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในพื้นที่ (Siriprakob, P., 2019)

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมภาคบริการที่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเพราะนอกจากจะสร้างรายได้โดยมีมูลค่าเป็นอันดับหนึ่งของการค้าบริการรวมของประเทศแล้วยังเป็นอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย อาทิ โรงแรมและที่พัก ภัตตาคาร ร้านอาหาร ร้านจำหน่ายของที่ระลึก การคมนาคมขนส่ง เป็นต้นซึ่งก่อให้เกิดการลงทุนการจ้างงานและการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นโดยในแต่ละปีสามารถสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศในรูปเงินตราต่างประเทศปีละหลายแสนล้านบาท รวมทั้งสร้างกระแสเงินหมุนเวียนภายในประเทศจากคนไทยเที่ยวไทยนับแสนล้านบาท อีกทั้งยังช่วยกระจายรายได้และการจ้างงานไปสู่ชนบทตามสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ ด้วยศักยภาพของทำเลที่ตั้งความหลากหลายของทรัพยากรท่องเที่ยว และความเป็นไทย ประเทศไทยยังคงมีศักยภาพและโอกาสทางการท่องเที่ยวมากมาย ทั้งด้านทำเลที่ตั้งในการเป็นจุดศูนย์กลางของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ อุตสาหกรรมไมตรีของคนไทย (Ministry of Tourism and Sports, 2017)

จังหวัดชลบุรีเป็นเมืองศูนย์กลางการค้าภาคตะวันออกที่เชื่อมโยงพื้นที่เมือง พื้นที่เศรษฐกิจ การคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ ตามนโยบายการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกของประเทศไทย เพื่อให้ก้าวทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการพัฒนาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีแผนผังนโยบาย และการขึ้นากการพัฒนาพื้นที่ทางกายภาพระดับจังหวัด อำเภอ เมือง และชุมชน ให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพและทิศทางการพัฒนาพื้นที่อย่างบูรณาการ ภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศ แผนลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมและขนส่ง รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินแผนพัฒนาอยู่

จากปัญหาที่พบในทุกมิติในทุกอำเภอทุกพื้นที่ และนำมาแก้ไขชลบุรีเป็นเมืองสะอาด ปลอดภัยทันสมัย เช่น เก็บสายไฟที่ไม่เป็นระเบียบดูแล้วไม่น่ามอง นำสายไฟลงดิน ขุดลอกผักตบ เกล็ดขยะ ตัดหญ้าเกาะกลางถนน เก็บป้ายไม่จำเป็นออก ให้ใครเข้ามาในพื้นที่แล้วมองชลบุรีเป็นจังหวัดที่ สะอาด สวยงาม ด้วยชลบุรีเป็นเมืองท่องเที่ยว ความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว เป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้านักท่องเที่ยวรู้สึกปลอดภัยในการมาท่องเที่ยว เขาก็อยากจะมาเที่ยวชลบุรี นำเม็ดเงินมาใช้จ่ายในจังหวัดเพิ่มขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้กลับมาฟื้นตัวอีกครั้ง คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของชาวชลบุรีก็ดีขึ้นตามลำดับ “ในส่วนของจังหวัดชลบุรี เรามีจุดเด่นตรงความหลากหลายในการทำมาหากิน มีการประกอบอาชีพต่าง ๆ หลากหลายด้าน ทั้ง ภาคเกษตร การท่องเที่ยว ไปจนถึงภาคอุตสาหกรรม แม้แต่เมืองท่องเที่ยวยังมีกลุ่มเป้าหมายที่มาเที่ยวต่างกัน อย่างบางแสนจะเน้นนักท่องเที่ยวกลุ่ม Local หรือชาวไทย ขณะที่พัทยา จะเน้นนักท่องเที่ยวต่างประเทศ ดังนั้น การท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรีจึงมีความหลากหลายมาก” ไม่เพียงแค่เมืองสะอาดอย่างเดียวเท่านั้น ชลบุรียังเป็นเมือง EEC หรือ Eastern Economic Corridor ซึ่งมีอีกชื่อเป็นภาษาไทยว่า “โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก” โครงการนี้ส่งผลหลายประการต่อเศรษฐกิจในภาคตะวันออกของประเทศไทย เราต้องเตรียมความพร้อมดึงดูดการลงทุนฐานนวัตกรรมขั้นสูง และจูงใจนักลงทุนทั่วโลกเข้ามาลงทุนในพื้นที่ชลบุรี

สรุป โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) จึงถือเป็นความหวังหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และนำพาประเทศไทยออกจากกับดักรายได้ปานกลาง โดยเป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุน และอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการภายใต้คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติในปี 2560 อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งในนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อยกระดับประเทศไทยสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โครงการ EEC มีพื้นที่ครอบคลุมจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง ใช้ทฤษฎีทฤษฎีเสริมนิยมแนวใหม่ของเศรษฐศาสตร์ทาง

ผู้เขียนใช้ทฤษฎีเสริมนิยมแนวใหม่ของเศรษฐศาสตร์ทางการเมืองมาอ้างอิงเหตุผลเพราะผู้เขียน มีความเข้าใจว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือ NPM นั้นเป็นสิ่งที่นำมาใช้กันโดยปัจจุบันมากในหน่วยงานของราชการทั่วไปแต่ผู้เขียนเพียงเสนอแนะเพื่อมิให้มีการเพิ่มเติมและปรับปรุงบางส่วนเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่รัฐได้บริหารปัจจุบัน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นจึงเป็นเหตุผลที่นำมา เสนอแนะให้รัฐบาลมีการปรับปรุงเพิ่มเติมและแก้ไขในส่วนของการพัฒนาการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับสถานการณ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC

การท่องเที่ยวไทยในพื้นที่ EEC ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นทั้งด้านจำนวนผู้มาเยี่ยมเยือน และรายได้จากการท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC ส่วนใหญ่เป็นผลสืบเนื่องจากศักยภาพด้านการท่องเที่ยวของเมืองพัทยา โดยในปี พ.ศ. 2564 มีผู้มาเยี่ยมเยือนในพื้นที่ EEC จำนวน 26,229,503 คน และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยของจำนวนผู้มาเยี่ยมเยือนระหว่างปี พ.ศ. 2560–2564 อยู่ที่ร้อยละ 9.68 ทั้งนี้ จังหวัดชลบุรีมีผู้มาเยี่ยมเยือนมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 61.96 ของจำนวนผู้มาเยี่ยมเยือนพื้นที่ EEC ทั้งหมด รองลงมา คือ จังหวัดระยอง และฉะเชิงเทรา คิดเป็นร้อยละ 26.42 และ 11.62 ตามลำดับ ในขณะที่รายได้จากการท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้มาเยี่ยมเยือน โดยในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวน 241,126.73 ล้านบาท และมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยของรายได้จากผู้มาเยี่ยมเยือนระหว่างปี

พ.ศ. 2560–2564 ร้อยละ 19.91 ต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2564 จังหวัดชลบุรียังเป็นจังหวัดที่มีรายได้ จากผู้มาเยี่ยมเยือนมากที่สุด คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 85.54 ของรายได้จากผู้มาเยี่ยมเยือนในพื้นที่ EEC ทั้งหมด

EEC เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญจำนวนมากและมีความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว อาทิ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ (Business tourism) หรือธุรกิจไมซ์ (MICE) โดยเฉพาะในเมืองพัทยา อีกทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-made Attraction) อาทิ สวนสนุก สวนน้ำ ศูนย์การค้า สถานบันเทิง และการจัดงานกิจกรรมพิเศษ เช่น การจัดงานแข่งขันกีฬาทางน้ำ การจัดแสดงคอนเสิร์ต และการแสดงนิทรรศการระดับนานาชาติ เป็นต้น เพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดสิ่งจูงใจในการท่องเที่ยว นอกจากนี้ ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC ยังได้พัฒนาและนำเสนอกิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่มตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักท่องเที่ยวแบบกลุ่มครอบครัว กลุ่มธุรกิจและการลงทุนระดับนานาชาติ (Eastern Economic Corridor Project, 2021)

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาการท่องเที่ยวบางประการ อาทิ การปรับปรุงคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว โดยเฉพาะเมืองพัทยา การจัดการการท่องเที่ยวที่ขาดความสมดุลระหว่างพื้นที่ท่องเที่ยว กลุ่มตลาดนักท่องเที่ยวที่ไม่มีคุณภาพ โครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมและโลจิสติกส์บางพื้นที่ยังไม่สะดวก ไม่เชื่อมโยงถึงแหล่งท่องเที่ยวหรือเชื่อมโยงแต่มีปัญหามาตรฐานและความพอเพียง ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว ขาดแคลนแรงงานและการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว และความปลอดภัยและความเชื่อมั่นจากนักท่องเที่ยว งานวิจัยสอดคล้อง (Simarak, C., et al., 2016) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า การมีอารยธรรมเก่าแก่ การเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ โบราณคดี วัด อาคารบ้านเรือนที่มีคุณค่าทางศิลปะและสถาปัตยกรรมคนในท้องถิ่น มีความหลากหลายชนชาติทำให้มีศิลปวัฒนธรรมที่แตกต่างซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับจังหวัดนครพนม และสิ่งเหล่านี้ถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญของการท่องเที่ยว ประกอบกับในสถานการณ์งานภาครัฐของจังหวัดนครพนมถือว่ามีความเข้มแข็งและมีการบูรณาการร่วมกันได้เป็นอย่างดี ด้วยเพราะมีผู้บริหารที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถและเป็นนักพัฒนาให้ความสำคัญต่อการท่องเที่ยวในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวของจังหวัดให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับโครงการ EEC ในปัจจุบัน

หลังการประกาศจัดตั้ง EEC ในปี พ.ศ. 2560 จนถึงปัจจุบัน โครงการ EEC ยังอยู่ในขั้นตอนการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน รถไฟความเร็วสูงที่กำลังอยู่ในขั้นตอนเตรียมการประมูล และการจัดสรรพื้นที่ เรื่องที่มีความคืบหน้ามากที่สุดคือเรื่องของความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น ภาครัฐ-ภาคธุรกิจจากจีน กลุ่มทุนด้านอสังหาริมทรัพย์ของไทย อาทิ พญา เรียลเอสเตท ศุภาลักษณ์อิลิตี้ เฮาส์ เป็นต้น โดยบรรยากาศการลงทุนจากต่างชาติในพื้นที่ล่าสุดเมื่อเดือนสิงหาคมที่ผ่านมา ภาครัฐไทยและจีนได้ลงนาม MOU 10 ฉบับเพื่อส่งเสริมหุ้นไทยแลนด์ 4.0 – EEC เชื่อมโยง One Belt One Road โดย MOU ทั้ง 10 ฉบับมีเนื้อหาครอบคลุมในหลายมิติ เช่น ความเข้าใจความร่วมมือระหว่างสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ประกอบการจีนในประเทศไทย บันทึกความเข้าใจในข้อตกลง

เพิ่มเติมโครงการร่วมลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองประเทศไทย ระหว่าง บริษัท ซี.พี. แลนด์ จำกัด (มหาชน) กับกลุ่มบริษัท ก่อสร้างของมณฑลกว่างสีประเทศจีน และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาสนามบินทดสอบและพันธมิตรเพื่อนำเทคโนโลยี 5 จี ไปใช้ในวงต้นระหว่างสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล และ บริษัท หัวเว่ยเทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นต้นการมาของนักลงทุนจีนครั้งนี้ถือเป็นครั้งแรกที่ลงพื้นที่ EEC อย่างเป็นทางการและเป็นผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ของจีน เช่น หัวเว่ย ที่มีโครงการลงทุน 5G ก็มาลงพื้นที่ EEC ครั้งนี้ด้วย ที่เหลือจะเป็นนักลงทุนระดับกลางๆ แต่เป็นอุตสาหกรรมที่ไทยต้องการ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร และอุตสาหกรรมดิจิทัล กิจการด้านเทเลคอมพ์ (Eastern Special Development Zone Policy Committee Office, 2017)

นับเป็นโอกาสของประเทศไทยที่จะเชื่อม EEC กับนโยบายหนึ่งแถบหนึ่งเส้นทาง (One Belt One Road) ของจีนโดยเน้นความร่วมมือพัฒนาบุคลากรไทยให้รองรับการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายรวมถึงการสร้างร่วมมือในการเชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งไทย-จีนด้วย ในส่วนของการประชุมคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อบริหารการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ครั้งที่ 2/2561 คณะกรรมการได้หารือกันในประเด็นต่างๆ อาทิเช่น กรอบการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ ครอบคลุมทั้งเรื่องของเมืองการบินภาคตะวันออก สนามบินอู่ตะเภา โครงการศูนย์ซ่อมอากาศยานสนามบินอู่ตะเภา โครงการท่าเรือแหลมฉบังระยะที่ 3 และโครงการท่าเรือมาบตาพุดระยะที่ 3 แผนพัฒนา แผนพัฒนาโครงการแผนปฏิบัติการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลระยะเวลา 5 ปี เช่น แผนการพัฒนาเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Park Thailand) และสถาบัน IOT แผนการพัฒนา Advanced Big Data, Cloud and Data Center (ABCD) แผนการพัฒนาศูนย์กระจายพัสดุภัณฑ์อัตโนมัติ (Automated Postal Distribution Center)

นอกจากความเคลื่อนไหวจากภาครัฐ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านธุรกิจแล้ว ภาคส่วนอื่นๆ เช่น สื่ออย่างหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจก็มีความตื่นตัวตอบรับกับโครงการ EEC ด้วยงานจัดงานสัมมนาในพื้นที่สามจังหวัดเขต EEC สำหรับการจัดการน้ำเพื่อรองรับการผลิตที่จะขยายตัวอย่างมหาศาลในพื้นที่ บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) หรืออีสท์ วอเตอร์ได้ร่วมมือกับกรมชลประทาน โดยมีการประสานส่วนภูมิภาคเป็นผู้วางแผนการใช้น้ำ และในส่วนของการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรและแรงงานในพื้นที่นั้นกระทรวงศึกษาธิการได้เป็นหน่วยงานหลักร่วมกับกระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในพื้นที่ EEC นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ยังได้ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ.2560-2564) ตลอดจนจัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาจำนวน 18 แห่งทั่วทุกภูมิภาคเพื่อรองรับโครงการ EEC นอกจากอาชีวศึกษาแล้วมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นอีกหนึ่งสถาบันการศึกษาที่ได้สร้างความร่วมมือกับสภาอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนและพัฒนา EEC อีกด้วย (Office of the Eastern Economic Corridor Policy Committee, 2017).

สรุป การที่โครงการ EEC เป็นโครงการขนาดใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาชน ครอบคลุมในหลายมิติไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ การส่งเสริมการลงทุนของทั้งทุนไทยและทุนต่างชาติ ไปจนถึงมิติในพื้นที่ เช่น เรื่องการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสร้างอาชีพ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวม และนำประเทศไทยให้พ้นไปจากกับดักรายได้ปานกลาง การจะขับเคลื่อน EEC จึงจำเป็นต้องใช้มาตรการพิเศษทั้งในรูปแบบที่

เป็นกฎหมายและนโยบาย เช่น พรบ. EEC มาตรการส่งเสริมการลงทุน การลดภาษี รวมถึงการใช้มาตรการจากภาคส่วนอื่นๆ ในพื้นที่ เช่น ภาคเอกชน ภาคการศึกษา เพื่อร่วมมือพัฒนาพื้นที่ไปพร้อมกับกลไกคณะกรรมการ EEC ของภาครัฐ (National Economic and Social Development Board, 2016)

งานวิจัยสอดคล้อง ศิริจรรยา ประพุดติกิจ (2010) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวในอำเภอเมือง จังหวัดตราด พบว่า เป็นนักท่องเที่ยวเป็นผู้ที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ แล้วนั้นซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนในท้องถิ่นและจังหวัดใกล้เคียง และนิยมเดินทางไปท่องเที่ยวกับกลุ่ม เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวในอำเภอเมือง จังหวัดตราด ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ สำหรับขยายจำนวนนักท่องเที่ยวต่างถิ่นเพื่อจัดทำเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการ EEC

ผลกระทบที่เกิดขึ้นของโครงการ EEC ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ได้มีลักษณะดังนี้ (Neo-liberalism concept, Prachatai, 2021) ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ประกอบด้วยนโยบายเปิดเสรีทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวาง เช่น การโอนกิจการของรัฐเป็นของเอกชน การรัดเข็มขัดทางการเงิน (fiscal austerity) การลดข้อบังคับ (deregulation) การค้าเสรีและการลดรายจ่ายภาครัฐเพื่อเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในเศรษฐกิจจากโครงการ EEC จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตัวขับเคลื่อนให้โครงการ EEC ดำเนินเดินหน้าไปอย่างต่อเนื่องได้ในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่าโครงการ EEC มีปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการดังกล่าวในทางตรงคือเมื่อมีการเปิดประตูสู่เอเชียด้วยโครงการ EEC แล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวด้วยรูปแบบขององค์กรให้มีความทันสมัย มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ใช้รัฐน้อยลง มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับองค์กรมากขึ้น ปรับองค์กรให้มีลักษณะคล้ายกับรูปแบบของบริษัทมากขึ้นซึ่งมีลักษณะของการนำเอาทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ในทางเศรษฐศาสตร์การเมืองมาปรับใช้มากขึ้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีด้านดีและด้านเสีย ด้านดี คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความทันสมัยมากขึ้น ลดภาระรายจ่ายของภาครัฐได้มากขึ้น เป็นการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นสากลมากขึ้น และมีการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐให้มีคุณภาพมากขึ้นอีกด้วย ในส่วนของข้อเสียที่เกิดขึ้นจากโครงการ EEC สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาทิ เช่น บุคลากรในองค์กรอาจยังไม่พร้อมและยังปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบภาครัฐเดิมได้และ นโยบายของโครงการ EEC ไม่คงที่เนื่องจากมีปัญหาและปัจจัยหลายอย่างเข้ามาทำให้นโยบายอาจมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสานงานและการสั่งงานภายในองค์กรได้

สรุปประเด็น โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ อีอีซี เป็นโครงการแห่งชาติที่จุดประกายความหวังความเปลี่ยนแปลง ที่นำมาซึ่งโอกาสมากมาย ที่จะนำผลประโยชน์มาให้คนไทย และประเทศไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่คนไทยทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้พ้นกับดักรายได้ปานกลาง นำประเทศชาติไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งที่ยั่งยืน เป็นโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงพื้นที่โดยในระยะแรกเป็นการยกระดับพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยองให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำ เป็นประตูเชื่อมโยงเอเชีย (Gateway to Asia) ด้วยการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่อรองรับการลงทุนอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ทันสมัย สร้างนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดให้เชื่อมโยงกับโครงการของรัฐบาล เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศซึ่งในการขับเคลื่อนเพื่อที่จะผลักดันให้โครงการ EEC ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นเพื่อให้โครงการนี้สามารถดำเนินต่อไปได้และเกิดประโยชน์สูงสุด งานวิจัยสอดคล้องรุ่งทิพา กวางตัน (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อการพัฒนาเชิงกายภาพตลาดการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา: ตลาดโรงเกลือ จังหวัดสระแก้วพบว่าระดับความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อการพัฒนาเชิงกายภาพตลาดการค้าชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา: ตลาดโรงเกลือ จังหวัดสระแก้วทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ด้านการคมนาคมและการจราจรด้านความสะอาดด้านความปลอดภัย ด้านระบบภูมิทัศน์ ด้านประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับน้อยและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเท่ากับว่าปัจจัยทั้ง 6 ประการที่จะส่งเสริมให้เกิดการท่องเที่ยวตามหลักองค์ประกอบของการท่องเที่ยว ไม่อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

บทสรุป

ผลจากการศึกษาการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC พบประเด็นที่ต้องการปรับปรุงเกี่ยวกับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC ดังนี้

1) ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว โดยเฉพาะเมืองพัทยา เนื่องจากมีสถานให้บริการอยู่จำนวนมากและแพร่หลายในกลุ่มชาวต่างชาติ จนกลายเป็นกระแสข่าวดงบนโลกออนไลน์ซึ่งแพร่กระจายไปในวงกว้างได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบด้านการท่องเที่ยวของเมืองพัทยา โดยเฉพาะกลุ่มนักท่องเที่ยวที่ไม่เคยมา เมืองพัฬยารวมถึงกลุ่มนักท่องเที่ยวที่เป็นครอบครัวที่กำลังตัดสินใจจะมาท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัด ด้านการเผยแพร่และเข้าถึงข้อมูลด้านการท่องเที่ยวในพื้นที่ ซึ่งควรมีการจัดพื้นที่ (Zoning) สำหรับสถานบริการและแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ

2) การจัดการการท่องเที่ยวที่ขาดความสมดุลระหว่างพื้นที่ท่องเที่ยว ปัญหาการกระจุกตัว ในตัวเมืองและแหล่งท่องเที่ยวหลัก และเมืองพัฬยขาดการจัดระเบียบโซนนิ่งที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และในบางพื้นที่ของจังหวัดมีลักษณะของนักท่องเที่ยวกลุ่มใหญ่หรือนักท่องเที่ยวมวลชน (Mass Tourist) อาจส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้ที่อาศัยในพื้นที่และมีการแย่งกันใช้ระบบบริการสาธารณะ

3) กลุ่มตลาดนักท่องเที่ยวที่ไม่มีคุณภาพ เนื่องจากนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ EEC ส่วนใหญ่เป็นคนไทยและนักท่องเที่ยวต่างชาติชาวจีน ที่บางส่วนมีการใช้จ่ายเพื่อการท่องเที่ยวในระดับต่ำ และมีระยะพักแรมค่อนข้างน้อย อีกทั้งปัญหาทัวร์ศูนย์เหรียญจากจีนและฝรั่งเศส (แม้ว่าจะมีการแก้ไขปัญหา) จึงควรมุ่งส่งเสริมและเจาะตลาดที่เป็นนักท่องเที่ยวคุณภาพและมีกำลังซื้อสูงอย่างกลุ่มประเทศทางตะวันตกและยุโรป รวมทั้งเจาะกลุ่มตลาดนักท่องเที่ยวศักยภาพสูงจาก จีนและประเทศอาเซียน คือ เวียดนาม (ไต้หวัน) ลาว และกัมพูชา ให้มากยิ่งขึ้นรวมถึงการขยายธุรกิจการท่องเที่ยวไปสู่กลุ่มนักลงทุนที่จะเข้ามาลงทุนในพื้นที่ EEC อีกด้วย

ศักยภาพจังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวชายทะเลภาคตะวันออกที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะเมืองพัฬยและเมืองบางแสน ซึ่งได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว และมีความสะดวกในการเดินทาง อาทิ การท่องเที่ยวสำหรับกิจกรรมพิเศษ นันทนาการ และความสนใจพิเศษ แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ เช่น Cartoon Network Amaze Waterpark Pattaya ทิฟฟานี่โชว์ ริปีสส์ เวิลด์ ออฟเอนเตอร์เม้นท์ สวนสัตว์เปิดเขาเขียว ปราสาทสัจธรรม ไทธานี หมู่บ้านวัฒนธรรมและศิลปะ สวนนกนุช เกาะล้าน เกาะสีชัง ในขณะที่กลุ่มเป้าหมายของแหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดชลบุรี เป็นกลุ่มครอบครัวเป็นหลัก

รองลงมาคือกลุ่มวัยทำงานที่สนใจพิเศษในเชิง Soft Adventure & EcoTourism และกลุ่มท่องเที่ยวเชิงศาสนา ดังนั้น ด้วยลักษณะเฉพาะที่มีความโดดเด่น จังหวัดชลบุรีจึงเหมาะที่จะเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีความทันสมัย และเหมาะกับทุกคนในครอบครัว รวมถึงความทันสมัยในการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว อาทิ บริการทางการแพทย์ สปา และบริการเชิงสุขภาพแบบครบวงจร

References

- Simarak, C., Trakuldee, C., and Sukantha, S., 2016. Guidelines for tourism development in Lamphun Province. Bangkok: Office of the Research Support Fund.
- Eastern Economic Corridor Project .(2021) Data search date 27 April 2021, accessible from <https://www.tfd-factory.com/th/privilege/eastern-economic-corridor-eec>
- Ministry of Tourism and Sports. (2017). Tourism economic situation report. Issue 1, July - September 2015. Bangkok: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Tourism and Sports.
- Neoliberalism Prachatai .(2021) Date of information search 27 April 2021, accessible from <https://prachatai.com/journal/2016/07/66824>
- Office of the Eastern Special Development Zone Policy Committee. (2017). EEC Special Development Zone RegionEast. Bangkok: Office of the Eastern Special Development Zone Policy Committee.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). Economic and Social Development Plan.National Edition No. 12 (2017 - 2021). Bangkok: Office of the Development Commission.national economy and society
- Siriprakob, P.,(2019) Paradigms in Public Administration: Concepts, Theory, and Practical Applications. Print. 5th time. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Kwangten, R., (2013). Tourist opinions on the physical development of the Thai–Cambodian border trade market. Case study: Rong Kluea Market, Sa Kaeo Province. Special Problems Master's Degree, College of Public Administration Burapha University.
- Prabhamkit, S., (2010). Assessment of the potential of tourist attractions in Mueang District. Trat Province to create an ecotourism route. Master's Thesis, Srinakharinwirot University.



บทบาทของครูผู้สอนภาษาบาลีเพื่อสร้างสันติวิถีให้กับสามเณร

THE ROLE OF PALI TEACHERS TO CREATE PEACEFUL MEANS FOR NOVICES

พระมหาสุนทร ธมมสุนทร¹ และขันทอง วัฒนะประดิษฐ์Phramaha sunthorn Dhammasuntaro¹ and Khanthong Wattanapradith

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Email: 6301105029@mcu.ac.th¹

Received 14 June 2023; Revised 31 October 2024; Accepted 31 October 2024.



บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอบทบาทของครูผู้สอนภาษาบาลีที่เป็นผู้ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อสามเณร ซึ่งเป็นศาสนายูวทายาทที่จะสืบสานต่อคำสอนของพระพุทธเจ้าผ่านการศึกษาพุทธพจน์ที่ใช้ภาษาบาลีในการสื่อสารเพื่อการเผยแผ่หลักธรรม ทั้งนี้ครูผู้สอนภาษาบาลีนอกจากเป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรมแล้ว บทบาทของครูผู้สอนต้องเป็นครูสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อให้สามเณรเกิดอิทธิบาท 4 ในการศึกษาภาษาบาลี นำพาให้สามเณรน้อมนำคำสอนผ่านการศึกษาบาลีมาสู่การสร้างสันติวิถีในการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายและสันติสุขในการเป็นศาสนทายาทสืบต่อไป

คำสำคัญ: บทบาท, ครูสอนบาลี, สันติวิถี, สามเณร

Abstract

The purpose of this article is to present the role of Pali teachers who are closely influenced to novices which is a religious heir who will continue the teachings of the Buddha through the study of the Buddha's words with the Pali language to propagate Dharma principles. In addition to having knowledge and morality, the role of Pali teacher must be an inspirational teacher in order to enrich novices with Four Rddhippada in the study of the Pali language which lead all novices to embrace the study of Pali in order to create a peaceful way of living with goals in continuance of being a religious heir.

Keywords ; Role, Pali teacher, Peace, Novice

บทนำ

สามเณร แปลความหมายตามภาษาบาลี หมายถึง ผู้สืบเชื้อสายของสมณะ และเป็นคำเรียกเด็กชายที่อายุไม่ถึง 20 ปี แต่ดำรงเพศอย่างภิกษุแต่สมทานศีล 10 (Royal Institute Dictionary 2011) กล่าวคือ ไม่ถูกเนื้อต้องตัวผู้หญิง รับอาหารจากการบิณฑบาต ไม่ฉันภัตตาหารยามวิกาล คือ หลังเวลาเที่ยงไปแล้ว และคำเรียกสามเณรมีมาตั้งแต่ครั้งพุทธกาล โดยสามเณรรูปแรกในพระพุทธศาสนา คือ พระราहुล กล่าวได้ว่า

พระพุทธศาสนาเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนชายได้เข้าศึกษาเล่าเรียนคำสอนโดยมิปิดกั้นเรื่องอายุ เมื่อพระพุทธศาสนาเผยแผ่มาสู่ประเทศไทย ธรรมเนียมหรือค่านิยมในการส่งบุตรหลานชายมาบวชเพื่อศึกษาเล่าเรียนจึงอยู่คู่กับคนไทยมาช้านาน แม้ว่าปัจจุบันรูปแบบการศึกษาสมัยใหม่ทำให้การบวชเรียนเพื่อศึกษามีจำนวนน้อยลง แต่ก็ยังมีเด็กและเยาวชนชายไม่น้อยจากครอบครัวที่ไม่สามารถดูแลบุตรหลานในการศึกษาต่อด้วยทุนทรัพย์และเวลา จึงไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานบวชเรียนในพระพุทธศาสนา

กล่าวได้ว่า รากฐานการศึกษาของไทยมีพระพุทธศาสนาเป็นหลักในการกล่อมเกลাজิตใจและบ่มเพาะคุณธรรม ศีลธรรม ด้วยการศึกษาคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่ยังคงสืบสานรักษาไว้ในคัมภีร์พระไตรปิฎก ซึ่งเป็นภาษามคธหรือประเทศไทยคุ้นเคยเรียกว่า “ภาษาบาลี” ดังนั้นหน้าที่สำคัญของพระสงฆ์ รวมถึงสามเณรที่เข้าศึกษาบวชเรียน คือ การศึกษาภาษาบาลีให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ลึกซึ้ง เพื่อที่จะตรวจสอบพุทธพจน์ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกให้ถูกต้อง ไม่ให้บิดเบือนหรือคลาดเคลื่อนไปจากต้นฉบับเดิม การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีจึงนับได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อพระพุทธศาสนาปัจจุบันมีการจัดการศึกษาบาลีอย่างเป็นระบบ โดยสำนักงานแม่กองบาลีสนามหลวงรับผิดชอบดูแล (Hengsakun, P. M., 2021) โดยคัมภีร์พระไตรปิฎกได้ถูกจารึกไว้เป็น “ภาษาบาลี” ทั้งนี้เพื่อให้คงไว้ในการรักษาพุทธพจน์ หรือคำสอนของพระพุทธองค์ไม่ให้คลาดเคลื่อนจากหลักธรรมที่พระพุทธองค์ทรงวางแนวทางไว้ การศึกษาภาษาบาลี จึงมีคุณค่าเท่ากับการคงไว้ในการรักษาพุทธพจน์ให้คงอยู่ แต่สำหรับพุทธทายาทที่ต้องสานต่อคำสอนพระพุทธศาสนาการเข้าถึงคำสอนด้วยความเข้าใจภาษาบาลีก็ยังคงเป็นหัวใจสำคัญและเป็นการศึกษาพื้นฐานสำหรับผู้บวชเรียนทั้งภิกษุ สามเณร ดังที่สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้ามกุฎมหาราช (ช่วง วรปุณฺณ) ทรงกล่าวไว้ว่า “การศึกษาภาษาบาลีจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของการดำรงอยู่แห่งพระพุทธศาสนา” (His Majesty King Maha Ratchamangalacharn, 2014, page 7) ดังนั้น การจัดการศึกษาบาลีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีสำหรับภิกษุ สามเณร จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งนอกจากสืบสานคำสอนพระพุทธศาสนาแล้ว ยังเป็นเส้นทางให้ผู้ศึกษาได้ซึมซับและนำหลักคำสอนมาสู่วิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเป็นศาสนทายาทที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาสืบต่อไป

อย่างไรก็ตามเมื่อยุคสมัยเปลี่ยนกระแสความเจริญทางเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ทำให้การจัดการศึกษาเกี่ยวกับภาษาบาลียิ่งยากลำบากที่จะจูงใจให้เยาวชนคนรุ่นใหม่เข้ามาศึกษาบวชเรียนให้มากเหมือนแต่ก่อน มีผลการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคการจัดการเรียนการสอนบาลีศึกษาในปัจจุบันหลายด้าน ได้แก่ เนื้อหาของหลักสูตร ครูผู้สอนสื่อการสอน กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ตัวผู้เรียน สถานที่เรียนและการวัดผล (Phra Khrusripanyavikrom, 2016, 14-26) ผลการศึกษานี้ทำให้ผู้เขียนตั้งข้อสังเกตและสนใจเกี่ยวกับมิติเรื่องของ “ครู” ผู้สอนในการสอนบาลีศึกษา ในฐานะตัวผู้เขียนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาบาลีศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี

บทความนี้เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นบทบาทของครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาบาลีของคณะสงฆ์นั้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนท่องจำโดยเฉพาะหลักไวยากรณ์ทั้ง 4 เล่ม 8 ภาค เน้นการแปลยกศัพท์, แปลโดยพยัญชนะ, แปลโดยอรรถและสัมพันธ์ประโยคบาลี ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาบาลีแบบเดิมไม่ได้เน้นให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ฝึกคิด ฝึกวิเคราะห์ ฝึกสังเคราะห์ ฝึกบูรณาการแปลตามตัวบาลีที่อยู่ในตำราเรียนเท่านั้น แต่ครูผู้สอนต้องเป็นต้นแบบและสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้สามเณรสนใจศึกษาภาษาบาลีด้วยความตั้งใจยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์จะเป็นเช่นไร หัวใจสำคัญอย่างยิ่ง คือ ตัวครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี นอกจากเป็นผู้ประพฤติเรียบร้อยเป็นแบบอย่างให้นักเรียนแล้ว ยังต้องเป็นผู้วางตนให้เหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ โดยไม่มีอคติกับผู้เรียน (Wongsurin, S., 2021, pages 80-82) ดังนั้นหากครูผู้บ่มเพาะศิษย์เป็นเช่นไรศิษย์ย่อมเป็นเช่นนั้น การชี้ให้เห็นทางสว่างของ

การศึกษาภาษาบาลีจะนำพาสันติวิธิตามผู้เรียนจึงอยู่ที่ครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญ บทความนี้จะได้นำเสนอเพื่อให้ผู้อ่านที่สนใจได้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาภาษาบาลีกับสันติวิถีดำเนินชีวิต และหัวใจสำคัญของความเป็นครูที่นอกจากภูมิรู้ ภูมิธรรม ในทางพระพุทธศาสนาแล้วยังต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการศึกษายุคใหม่ เป็นครูสอนบาลีศึกษาที่ก้าวหน้าและทันสมัย และท้ายที่สุดบทความนี้จะนำเสนอบทบาทของครูผู้สอนภาษาบาลีในการสร้างสันติวิถีให้กับสามเณร ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะช่วยให้เกิดการตื่นตัว ตื่นรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้ปรับตัวและสร้างสรรค์การเรียนรู้เพื่อสืบสานคำสอนให้ยั่งยืนสืบต่อไป

ความสำคัญของบาลีกับสันติวิถีในการดำเนินชีวิต

การศึกษาภาษาบาลี หมายถึง หลักสูตรภาษาบาลีในระบบการศึกษาของพระสงฆ์ในปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับ 8 ชั้น คือ เปรียญตรี (ประโยค 1-2 ถึง เปรียญธรรม 3 ประโยค) เปรียญโท (เปรียญธรรม 4 ประโยค ถึง เปรียญธรรม 6 ประโยค) เปรียญเอก (เปรียญธรรม 7 ประโยค ถึง เปรียญธรรม 9 ประโยค) (พระมหาจุติ ไกร ปุณณวุฒติ (Punnawutthi, P., 2021, page 6) โครงสร้างการศึกษาภาษาบาลี เป็นภาษาศาสตร์ที่ศึกษาตามกระบวนการ เริ่มจาก อักษรวิธี สมัญญาภิธาน สนธิ นามศัพท์ समास ตัทธิต แล้วแปลเนื้อหาโดยอรรถ หรือโดยพยัญชนะ จึงนับว่าสำคัญมาก เพราะเป็นการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีดั้งเดิมที่คณะสงฆ์ดำเนินการมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบันมีระบบการและระเบียบการอันเกี่ยวข้องกับการศึกษาที่รัดกุมเป็นการศึกษาที่อยู่ภายใต้พระบรมราชูปถัมภ์มีผลของการศึกษาเป็นที่ยอมรับของประชาชนโดยทั่วไปมีเกียรติประวัติและเกียรติภูมิที่ผู้ศึกษาได้รับอย่างสูงส่งและถือเป็นการศึกษาของคณะสงฆ์โดยเฉพาะมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตบุคลากรของพระศาสนาใช้พระศาสนา

นอกจากนี้ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลียังเป็นการเพิ่มวิทยฐานะให้กับสามเณรให้เป็นผู้มีเกียรติมีฐานะสูงขึ้นเป็นผู้มีคุณค่าในสังคมได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระมหากษัตริย์ซึ่งถือเป็นเกียรติอย่างสูงโดยผู้สอบได้เปรียญธรรม 3 ประโยค พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระมหากรุณาโปรดพระราชทานพระบรมราชานุญาตถวายให้สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายกเสด็จประกอบพิธีทรงตั้งเปรียญธรรม 3 ประโยคประทานพัดเปรียญและประกาศนียบัตรตามเวลาและสถานที่อันสมควรพระภิกษุที่สอบเปรียญธรรม 3 ประโยคเมื่อได้รับพระราชทานทรงตั้งเปรียญธรรมแล้วจะได้รับพระบรมราชานุญาตให้ใช้คำว่า “พระมหา” นำหน้าชื่อเดิมได้ส่วนสามเณรใช้คำว่า ป. (เปรียญ) ตามหลังชื่อตัวและนามสกุลได้นับว่าเป็นเกียรติและนำชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูลไม่น้อย (Aphiphunyo, PM. Y., (Sopha), 2022, pages 124-125) และไม่ใช่แต่หนุนส่งความก้าวหน้าและสร้างความน่าเชื่อถือยกย่องในหมู่สงฆ์แล้วสาระสำคัญ คือ เมื่อได้ศึกษาภาษาบาลีอย่างลึกซึ้งทำให้ได้ทบทวนหลักคำสอนสำคัญที่เป็นวิถีแห่งการดำเนินชีวิตในทางที่ตรงตามหลักมรรคมีองค์ 8 ที่ได้สอดแทรกอยู่ในการศึกษาไวยากรณ์ทั้ง 4 เล่ม 8 ภาค ซึ่งครูผู้สอนต้องศึกษาผ่านการปฏิบัติเพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี

โดยครูผู้สอนนอกจากเข้าใจเนื้อหาสาระเพื่อวางกรอบแนวทางการสอนที่สอดคล้องผู้เรียน ในการบูรณาการหลักมรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นสันติวิถีในการดำเนินชีวิตให้กับสามเณร ด้วยการเริ่มต้นจากสัมมาทิฐิ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของขบวนการไฟชีวิตบนเส้นทางการเรียนรู้พัฒนาระดับจิตใจให้เป็นผู้รู้ ตื่น และเบิกบาน ในทางพระพุทธศาสนาก่อนที่จะเข้าถึงตัวการศึกษาหรือพัฒนาที่แท้จริง สัมมาทิฐิเป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาความรู้จากด้านในที่เห็นโลกตามความเป็นจริง ทั้งนี้ปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ ประกอบด้วย การมีกัลยาณมิตร (ปรโตโฆสะ) ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่ตรงได้แก่ ครูผู้สอน เป็นต้น และโยนิโสมนสิการ คือ ปัจจัยด้านความคิดที่เกิดจากตัวบุคคลนั้นๆ โดยเมื่อกล่าวถึง สัมมาทิฐิ หรือ ความเห็นถูกอันเป็นฐานแห่งปัญญาตามหลักไตรสิกขา หลักคำสอนที่สำคัญที่ไม่นำพาชีวิตไปในทางสุดโต่ง คือ ความเชื่อว่า

ามเห็น ความเชื่อมั่นที่ว่า สัตว์มีกรรมเป็นของตน เป็นผู้บันดาลความเป็นไปในชีวิตด้วยกรรมของตนเอง ชีวิตของหมู่สัตว์จะเป็นไปในทางร้ายหรือดีอย่างไร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอำนาจดลบันดาลของสิ่งลึกลับเหนือธรรมชาติ หากแต่ขึ้นอยู่กับอำนาจแห่งเจตจำนง หรืออำนาจแห่งการสร้างกรรมของมนุษย์นั่นเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “สัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นของตน เป็นทายาทรับกรรมเป็นมรดก มีกรรมเป็นกำเนิด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่พึ่งอาศัย กรรมย่อมจำแนกสัตว์ เพื่อให้เลวและดีต่างกัน ด้วยประการฉะนี้” และผลแห่งสัมมาทิฐิ คือ การนำไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งสู่การพาตนเองพ้นจากทุกข์ทั้งปวง ทั้งจากชาตินี้ และจนพ้นจากวัฏสงสาร มมาทิฐินอกจากจะเป็นปัญญาในฐานะมรรควิธีแห่งการพัฒนาแล้ว ยังเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้ายของการพัฒนาด้วย

การศึกษาภาษาบาลีจึงเป็นหนทางที่จะนำพาให้ผู้เรียนได้ศึกษาเข้าใจคำสอนของพระพุทธเจ้าได้อย่างท่องแท้ เกิดปัญญาไปสู่การปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากสัมมาทิฐิของครูผู้สอนที่จะส่งต่อให้กับผู้เรียน คือ สามเณรทั้งนี้ ครูผู้สอนกับการใช้สัมมาทิฐิความเห็นชอบกับสัมมาสังกัปปะควบคู่กันไป เพราะสัมมาทิฐิกับสัมมาสังกัปปะสงเคราะห์เข้าในอริปัญญาลึกซึ้ง ผู้สอนต้องมีแนวคิดใหม่ดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้นิยามความหมายว่า “**ทิฐิ**” หมายถึง ความเชื่อถือ ลัทธิ ทฤษฎี ความเข้าใจตามแนวเหตุผล ข้อที่เข้ากับความเห็นของตน หลักการที่เห็นสม ข้อที่ถูกต้อง ข้อที่เชิดชูเอาไว้ ความใฝ่นิยม รวมถึงอุดมการณ์ โลกทัศน์และชีวทัศน์ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติพื้นฐานที่สืบเนื่องมาจากความเห็นความเข้าใจและความใฝ่นิยมเหล่านั้น อีกทั้งผู้สอนกับการใช้สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ควบคู่กันไป สัมมาวาจา วาจาชอบ พูดจาดี พูดหวานชวนเพาะเป็นมธุรวาจาพูดจาไพเราะน่าเชื่อถือน่าเคารพพูดจาเป็นหลักการพูดจาอ่อนโยนนักเรียนสามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้ สัมมากัมมันตะ หมายถึง การงานชอบชอบด้วยการงานครูอาจารย์ผู้สอนต้องรังสรรค์สร้างงานหรือออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนช่วยคิดช่วยทำทำกิจกรรมร่วมกันดังบทบาลีที่ **“สุขา สงฆสส สามัคคี ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะนำสุขมาให้”** ผู้สอนกับการใช้สัมมาวายามะสัมมาสติและสัมมาสมาธิ ควบคู่กันไป สัมมาวายาม กล่าวคือ พยายามชอบหมายถึง มีมานะพยายามขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากบาลีไวยากรณ์สอนให้จบสอนให้ครบตามตำราวิชาเรียนหมั่นฝึกฝนทบทวนตลอดเวลา และให้นักเรียนรักษารูปแบบกิจกรรมที่ครูอาจารย์ได้ช่วยสร้างขึ้น เมื่อนักเรียนเรียนรู้เข้าใจในกิจกรรมแล้ว ก็สามารถทำให้การศึกษาบาลีง่ายขึ้น ดังที่พระพรหมวชิรปัญญาจารย์กล่าวว่า การศึกษาบาลีง่าย ที่บอกว่าง่ายเพราะเข้าใจวิชาการ หลักการ วิธีการ ประสบการณ์และสุดท้ายได้ประสิทธิภาพในการศึกษาบาลี (Phra Phromwachirapanyachan, 2566)

เนื้อหาสาระธรรมที่ได้แปลจากตำราวิชาเรียน เช่น ธรรมบท 8 ภาค มีเนื้อหาสาระหลายด้านหลายแง่มุมมองสะท้อนชีวิตได้ ถอดบทเรียนจากการศึกษาได้ เช่นต้องการจะเป็นนักพูด ต้องศึกษาพระสูตร ว่าด้วยเรื่องราวต่าง ๆ ของพระสาวก สาวิกา ต้องการจะเป็นนักกฎหมายต้องศึกษาพระวินัยปิฎก ว่าด้วยเรื่องวินัยของพระ ว่าด้วยเรื่องศีล ต้องการจะเป็นพระวิปัสสนาจารย์นักปฏิบัติธรรม ต้องศึกษาพระอภิธรรมปิฎก เรียนรู้จิต เจตสิก รูป นิพพาน ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นแสดงให้เห็นว่าการใช้มรรค 8 ขึ้นอยู่กับผู้สอนว่าสอดแทรกตรงไหนเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาบาลีให้ตรงประเด็นเหมาะสมกับหลักสัมมาปฏิบัติที่เป็นการปฏิบัติวางตัวหลักธรรมให้สอดคล้องกับบทเรียน ดังนั้น วิธีการในการศึกษาภาษาบาลีของสามเณรนั้น กล่าวได้ว่าขึ้นอยู่กับครูผู้สอนบาลี ๆ ต้องเอาใจใส่ใจสามเณรที่เป็นยุวทายาททางศาสนาโดยการใช้ให้ความอบอุ่น อบรมบ่มเพาะหลักธรรมคำสอนให้เขาเห็นความสำคัญของการศึกษาบาลีโดยครูต้องเป็นตัวอย่างให้กับสามเณร ที่สามารถนำเนื้อหาที่ใช้ในการสอนอันได้แก่ เรื่องเล่าพุทธสาวกในธรรมบทที่สะท้อนตัวอย่างวิถีดำเนินชีวิตที่เป็นต้นแบบที่ดีงาม

ตัวอย่างหลักคำสอนสะท้อนสันติวิถีในการดำเนินชีวิตผ่านพุทธสาวก

หลักคำสอนสะท้อนสันติวิถีในการดำเนินชีวิตผ่านพุทธสาวกในพระธรรมบทบางช่วงบางตอน โดยผู้เขียนยกมา 3 ตัวอย่างกรณีศึกษา ดังนี้

เรื่อง พระจกขุบาล หมายถึง ผู้รักษาดวงตา เป็นเรื่องที่สะท้อนธรรม สะท้อนกรรม และการยึดมั่นต่อเป้าหมายในการดำเนินชีวิต โดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงภาพลักษณ์ก็คือ จากการที่ได้ศึกษาชีวประวัติพระจกขุบาล ทำให้เห็นแนวคิดมุมมองของพระจกขุบาลว่า ครั้งหนึ่ง ท่านได้ฟังอนุปปฟิภาธรรมจากพระพุทเจ้าว่า ด้วยเรื่อง ทานกถา พรณนาทาน สัลกถา พรณนาศีล สัคคกถา พรณนาสวรรค์ กามาทีนวกถา พรณนาโทษของกาม เนกขัมมานิสังสกถา พรณนาอานิสงส์ของการออกบวช เพียงเท่านั้น ชีวิตท่านเปลี่ยนไปก็คือ กลับไปบ้านยกทรัพย์มรดกทั้งหมดให้น้องชายแล้วกลับไปขอบวชกับพระพุทเจ้า ๆ ทรงบวชให้เมื่อบวชแล้วขอเรียนวิปัสสนาธุระเพียงอย่างเดียวโดยการปฏิบัติวิปัสสนากัมมฐานอย่างหนักตลอดไตรมาสด้วยอิริยาบถ 3 ยืน เดิน นั่ง ไม่นอน จนกระทั่งดวงตาแตกวันสุดท้ายบวราณาออกพรรษาท่านบรรลุเป็นพระอรหันต์สูง วิปัสสกะ (ผู้เห็นแจ้งอย่างแท้จริงปราศจากกิเลสเป็นเหตุแห่งความเศร้าหมอง) จากการศึกษาชีวประวัติของท่านทำให้เห็นการพลิกโฉมใหม่ของชีวิตท่านเป็นการแสดงให้เห็นว่าท่านเป็นผู้มีจิตใจแน่วแน่เป็นสมาธิภูมิจิตดีเห็นชอบในการดำรงชีวิตสมณเพศ ในส่วนที่ท่านตาแตกนั้นก็เพราะท่านได้ทำกรรมไว้แต่ชาติปางก่อน คือท่านเป็นหมอรักษาดวงตาใส่ยาพิษเข้าดวงของผู้หญิงจนกระทั่งดวงตาของผู้หญิงคนนั้นมีบอดมองไม่เห็นแสงสว่างเป็นการสะท้อนให้เห็นกรรมที่ตนทำไว้ จากการที่ได้ศึกษาชีวประวัติของท่านจกขุบาลทำให้ผู้เรียนเห็นแนวคิดชีวิตของท่านว่า ท่านเป็นผู้มีจิตใจเลื่อมใสศรัทธาต่อองค์พระสัมมาสัมพุทเจ้าเพียงแต่ได้ฟังพระธรรมเทศนาก็สามารถเปลี่ยนความคิดตนเองได้ จะเห็นว่าพระจกขุบาลมีฉันทะมีความพอใจศรัทธาในพระองค์ศรัทธาในคำสอน อีกแง่มุมหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าท่านมีบุพกรรมเก่ามีวาสนาบารมีบรมสั่งสมมามาก

เรื่องของพระสารีบุตรและโมคคัลลานะ สำหรับพระสารีบุตร เป็นต้นแบบของผู้แสวงหาความรู้ตลอดชีวิต จากการศึกษาชีวประวัติพระสารีบุตรเดิมชื่ออุปติสสะ วันหนึ่งไปคุมหระสพบนยอดเขากับพระโมคคัลลานะหรือโกลิตะ ดูการแสดงละครแล้วพิจารณาว่าไม่เห็นไม่มีสาระแก่นสารอะไรเลยเสียเวลาไปเปล่า ควรที่จะแสวงหาโมกขธรรมดีกว่า (โมกขธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องหลุดพ้น) จึงตั้งภูมิกำหนดเอาไว้ว่า ใครบรรลุธรรมก่อนจงนำธรรมนั้นมาบอกแก่กันด้วย วันหนึ่งอุปติสสะได้พบพระอัสสชิเถระหนึ่งในปัญจวัคคีย์เดินบิณฑบาตอยู่พิจารณาเห็นปฏิปทาของท่านแล้วเกิดความศรัทธาปสาทะในอิริยาบถจึงเดินตามไปข้างหลัง เมื่อท่านทำภัตตกิจเสร็จแล้วถามท่านว่า ขอให้พระคุณเจ้าโปรดแสดงธรรมให้ฟังหน่อย พระอัสสชิแสดงว่า “เอ ธมมา เหตุปภวา เตสํ เหตุ ตถาคโต อาห เตสญจ โย นิโรธ เอวံ วาที มหาสมโณติ แปลความว่า ธรรมเหล่าใดเกิดแต่เหตุ พระตถาคต ทรงแสดงเหตุแห่งธรรมเหล่านั้น และความดับของธรรมเหล่านั้น พระมหาสมณะทรงสั่งสอนอย่างนี้” จากการศึกษาชีวประวัติท่านสามารถทำให้เห็นว่า ท่านต้องการแสวงหาสัจธรรมชีวิตต้องการบรรลุธรรมต้องการค้นหาความจริงให้กับชีวิต ดังนั้น แสดงว่าท่านเป็นผู้มีปัญญาสามารถเข้าใจบทบาทที่พระอัสสชิแสดงได้ นั่นก็คือ อริสัจ 4 ชอนอยู่ในคำบาลี คือ เย ธมมา เหตุปภวา ดังนี้ เป็นต้น เพียงได้ฟังธรรมท่านก็บรรลุเป็นพระโสดาบันได้ และท่านได้เผยแผ่ธรรมะที่ท่านได้ฟังแล้วนำไปบอกเพื่อนรักคือโกลิตะจนได้บรรลุธรรมด้วย ดังนั้น ชิวประวัติของท่านน่าสนใจ ผู้ศึกษาหรือนักเรียนบาลีได้ทั้งประโยชน์จากการศึกษาบาลี และได้ประโยชน์จากการที่ศึกษาประวัติของท่านทั้ง 2 และท่านทั้ง 2 นี้ ยังไม่หยุดอยู่เพียงเท่านั้นยังค้นคว้าที่จะบรรลุธรรมขั้นสูงสืบไป ดังนั้นปฏิปทาของท่านทั้ง 2 นั้น ผู้เรียนบาลีควรนำมาเป็นตัวอย่างประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจใฝ่เรียนใฝ่รู้บาลีให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป สำหรับพระโมคคัลลานะ เป็นตัวอย่างของการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติทำให้เกิดความสำเร็จ เมื่อโกลิตะได้รับการฟังธรรมจากอุปติสสะแล้วก็ได้บรรลุธรรมเป็นพระโสดาบันแสดงให้เห็นทั้งท่านนี้เป็นผู้ความฉลาดมีสติปัญญาดีสามารถบรรลุธรรมได้เร็ว กล่าวได้ว่า การที่จะเข้าใจ

เรื่องราวต่าง ๆ จากธรรมบทที่ดี มั่งคั่งที่ป็นก็ดี อย่างนี้เป็นต้นก็สืบเนื่องมาจากการศึกษาหลักไวยากรณ์อย่างชำนาญโดยเข้าใจได้อย่างชัดเจนถึงบทบาทที่ปรากฏในตำราเรียนในยุคปัจจุบันนี้การเป็นครูผู้สอนหรืออาจารย์ต้องประกอบด้วยหัวใจของการเป็นครู-อาจารย์อย่างแท้จริง กล่าวโดยสรุปว่า การศึกษาบาลีทำให้เห็นเส้นทางวิธีดำเนินชีวิตของพุทธสาวกที่ผู้ศึกษาจะได้รับการบ่มเพาะตัวแบบที่ดีงามและน้อมนำตนมาสู่สันติวิถีในการดำเนินชีวิตตามหลักมรรคมีองค์ 8 ดังที่ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างมา ทั้งนี้ครูผู้สอนจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง แต่การเป็นครูที่ดีได้นั้นหัวใจสำคัญของการเป็นครู คือ ความเป็นกัลยาณมิตร

หัวใจสำคัญของการเป็นครู

ในการศึกษาพุทธศาสนิกชนให้ความสำคัญกับครูด้วยการยกย่องว่าครูมีพระคุณยิ่งกว่าพ่อแม่เพราะสามารถยกดวงวิญญาณของเด็กให้สูงขึ้น ๆ เกินกว่าที่พ่อแม่จะทำได้ เป็นผู้สอนเด็กให้การเรียนรู้ด้วยการเป็นผู้นำทางวิญญาณเพื่อจะได้ดำรงตนอยู่ในโลกนี้ได้อย่างมีความสุข ดังที่พุทธศาสนิกชนย้ำว่า “ธรรมชาติ ต้องการให้ครูมีอยู่ในโลก เพื่อคุ้มครองโลก, ต้องการให้ครูทำหน้าที่ของครูอย่าง ถูกต้อง คือ ยกวิญญาณของมนุษย์ให้สูงแล้วโลกเราก็จะมีความสุข” (Bhikkhu B., 2543) ได้แนวคิด “วิญญาณความเป็นครู” ของพุทธศาสนิกชน ๆ ได้ทำบทบาทหน้าที่ “ครู” โดยเป็น ผู้นำทางด้านสติปัญญา ท่านศึกษาค้นคว้าอย่างหนักด้วยตนเอง, สอนและพัฒนา ศิษย์รวมทั้งผู้สนใจให้เกิดความเจริญงอกงามทางปัญญา, เพื่อยกระดับวิญญาณของศิษย์ให้สูงสมกับคำว่า “มนุษย์” อย่างสุดกำลังสติปัญญาและความสามารถ ของท่าน ๆ ได้รับการยกย่องในฐานะปูชนียาจารย์ของสังคมไทยและในฐานะ กัลยาณมิตรของศิษยานุศิษย์ ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นเตือนศิษย์ให้ระลึกอยู่เสมอว่า “ไม่ทำตามที่สอน อย่างอ่อนแอเรียก อาจารย์” ด้านการสอนนั้นท่านใช้วิธีการสอนที่หลากหลายตามพุทธวิธีโดยชี้แจงให้เห็นชัดเพื่อให้ศิษย์ได้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง, ไม่เกิดความเบื่อหน่าย, มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใสและอยากปฏิบัติตามสามารถเห็นธรรมและเข้าถึงพุทธธรรม ตามอุปนิสัยและบารมีของแต่ละคน ท่านได้แสดงธรรมเทศนา, ปาฐกถา และหนังสือไว้ มากมาย ในส่วนของผลงานด้านการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาครูและเด็ก ด้านความรู้คู่คุณธรรม และการสอนธรรมะเผยแพร่พุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ ของมนุษย์ในบทบาทของครูของพุทธศาสนิกชนนั้นจะเห็นได้ว่า เกิดจากคุณลักษณะของวิญญาณความเป็นครูที่มีอยู่ในตัวท่านเองโดยได้รับอิทธิพลมาจาก ทางความคิดและการทำงานมาจากพระพุทธเจ้าผู้ทรงเป็นพระบิดาของครูทั้งหลาย ทำให้ท่านมุ่งมั่นสอนธรรมะให้กับบุคคลทั่วไปด้วยวิญญาณความเป็นครู ที่สูงยิ่งโดยมิได้หวาดหวั่นเกรงกลัวหรือย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคและภัยต่าง ๆ จากทุกด้านที่รุมเร้าเข้ามาทำให้เสียกำลังใจหรือความตั้งใจในการทำงานแม้แต่ น้อย (Phiwthongngam, S., Phatcharittikunkul, A., 2022) อนึ่ง การที่พระพุทธองค์ผู้เป็นบรมครูของครู เป็น “ผู้ยกระดับวิญญาณ ของมนุษย์” โดยพระองค์ทรงรู้จักมนุษย์และส่วนที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เป็นอย่างดี อันเห็นได้จากการสอนธรรมะให้กับบุคคล 4 ประเภทซึ่งอุปมาเหมือนบัว 4 เหล่า ให้พ้นทุกข์และมีความสุขดังที่ปรากฏในอุคคฆฏิกสูตรนั้น การทำหน้าที่ครูดังกล่าวของพระบรมศาสดาตลอดพระชนม์ชีพได้นั้นแสดงให้เห็นถึงการมีวิญญาณความเป็นครูที่ถึงพร้อมด้วยพระวิสุทธิคุณ, พระปัญญาคุณและ พระมหากรุณาธิคุณอันเปี่ยมล้นโดยการอนุเคราะห์และสงเคราะห์สัตว์โลก พระองค์ได้ทำหน้าที่ครูด้วยวิญญาณอันสูงส่งต่อการยกระดับวิญญาณของสรรพสัตว์ผู้มีปัญญา, วาสนา บารมี และอุปนิสัยยังพร่องอยู่ และมีจิตใจถูกครอบงำด้วยกิเลสให้สามารถเข้าถึงธรรมะหรือบรรลุดูธรรมได้ ครูจึงเป็นผู้ที่หนักแน่นทางธรรมและภูมิรู้ในการถ่ายทอดการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน

กล่าวได้ว่า ครูคือกัลยาณมิตรของศิษย์ ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 องค์คุณของกัลยาณมิตร, คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญในที่นี้

มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญคือ 1) ปิโย น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ได้ถาม 2) ครุ น่าเคารพ ในฐานะประพาสสมศรัทธา ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย 3) ภาวนีโย น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจ 4) วตตา จ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี 5) วจนกขโม อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว 6) คมกิริยจก ถ้า กตตา แดงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป 7) โน จภูฐานเน นิโยชเย ไม่ชักนำในอูฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

เมื่อมาถึงความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งเทคโนโลยี จึงทำให้วิธีเรียน วิธีสอน และสื่อการสอนเปลี่ยนแปลงไป ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สามารถสร้างหรือผลิตสื่อการสอนที่ใช้วิทยาการสมัยใหม่ และสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนได้นานขึ้น เช่น สื่อผสม (Multimedia) เป็นต้น ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็น “ผู้สนับสนุนหรือผู้อำนวยความสะดวก” (Facilitator) ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้โดยนักเรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้นหรือที่เรียกว่าการสอนแบบยึดนักเรียนเป็นสำคัญ สอดรับกับแนวคิดแนวคิดครูพันธุ์ C กล่าวคือ ในยุคโลกาภิวัตน์ ครูผู้สอนต้องมีการปรับตัวโดยใช้แนวทางการเป็นครูพันธุ์ C โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ซึ่ง C-Teacher เป็นครูผู้สอนที่มีทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนการสอนในอนาคต คือ 1) C-Content ก็คือ ครูเชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอน 2) C-Computer (ICT) Integration ครูควรที่จะมีการฝึกฝนทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ (ไอซีที) ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน 3) Constructionist ก็คือ ครูผู้สร้างสรรค์ ครูผู้สอนที่เป็นผู้สร้างสรรค์ลงมือผลิตชิ้นงานต่างๆ เช่น งานศิลปะการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์และการเขียนโปรแกรมอื่น ๆ 4) Connectivity ก็คือ การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน 5) Collaboration ครูมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในบทบาทของการเป็นโค้ช ทักษะสำคัญของการเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษาที่ดีนั้น ได้แก่ การสร้างฐานการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม 6) Communication ก็คือ การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เฉพาะการพัฒนาให้เกิดทักษะของเทคนิคการสื่อสารที่ดี เช่น การอธิบายด้วยคำพูด 7) Creativity หมายถึงการที่ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ออกแบบกิจกรรมใหม่เพิ่มเติมให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุปว่า หัวใจสำคัญของครูนอกจากมีความเป็นกัลยาณมิตรตามหลักพระพุทธศาสนาแล้ว ครูสอนภาษาบาลียุคใหม่ยังต้องพัฒนาให้เป็นครูพันธุ์ C ที่จะทำให้การเรียนการสอนภาษาบาลีได้เข้าถึงผู้เรียนได้ยิ่งขึ้น บทบาทของครูจึงมีความสำคัญกับการพัฒนาสันติวิธีให้กับสามเณร

บทบาทของครูผู้สอนภาษาบาลีเพื่อสร้างสันติวิธีให้กับสามเณร

บทบาทหน้าที่ของความเป็นครูอาจารย์ต้องเป็นต้นแบบคือเป็น ไอดอล ให้กับนักเรียนกับการเป็นต้นแบบสันติวิธีให้กับสามเณรโดยการถ่ายทอดองค์ความเหล่านี้นี้คือ **ครูสร้างแรงบันดาลใจให้สามเณรมีอิทธิบาท 4 ในการศึกษาภาษาบาลี** ซึ่งควรใช้กิจกรรมเข้ามาเสริมสร้าง สร้างแรงกระตุ้น วิธีช่วยให้นักเรียนค้นพบแรงบันดาลใจของตนเองเมื่อพูดถึงแรงบันดาลใจ แรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมายในอนาคตและในขณะเดียวกัน ก็รักษากำลังใจในปัจจุบันขณะเพื่อที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายนั้นได้นักเรียนหลายคนมีความฝันที่ยิ่งใหญ่ว่าโตขึ้นอยากจะทำอะไร เช่น จะเป็น อยากจะเป็นครูพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี เป็นผู้ช่วยเจ้าอาวาส เป็นเจ้าอาวาส แต่ก็ไม่รู้ว่าจะทำอย่างไรถึงจะไปสู่จุดนั้น ความฝันสำหรับอนาคตเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่ถ้าหากว่าขาดการวางแผน ฝันก็จะเป็นแค่ฝันเพราะการฝัน กับการลงมือทำเป็นคนละเรื่องกันใน

ขณะที่นักเรียนบางคน ทำงาน ทำการบ้านที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ขยัน ตั้งใจเรียน แต่ก็ไม่รู้ตัว ตัวเองขยัน ตั้งใจเรียน หรือ ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อไปสู่จุดใดเคล็ดลึกลับที่สำคัญ สำหรับ ครูอาจารย์ต้องพยายาม ช่วยนักเรียนให้ค้นหาแรงบันดาลใจสำหรับเขาให้เจอซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับ นักเรียน ด้วยการทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และทำให้เห็นถึง เป้าหมายในการเรียนรู้โดยการมอบหมายให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่สนใจเพื่อนำมาต่อยอดพัฒนาตนเอง

สำคัญที่สุด คือ สามเณรต้องรับรู้ว่ามีคุณค่าและมีคนที่รักเอาใจใส่ห่วงใย การสร้างความ สนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น จะทำให้กระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นและความคิดสร้างสรรค์ หาก สามเณรไม่ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการเรียน ในทางกลับกันหาสามเณรที่มีส่วนร่วมใน การเรียนรู้ จะกล้าที่จะผจญภัย กล้าที่จะเสี่ยงและไม่กลัวที่จะผิดพลาด การมอบหมายให้สามเณรมีหน้าที่มี ความรับผิดชอบในงานที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม จะทำให้ตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและทำให้ ได้รับรู้ถึงความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ของตัวเอง ที่สามารถทำได้ในตอนนี้และงานที่ต้องรับผิดชอบซึ่ง เหมาะสมกับวัยจะช่วยสามเณรให้ได้ค้นพบความถนัดของตัวเองอีกด้วย ปัจจัยทั้งสามนี้ จะช่วยสร้างแรง กระตุ้นให้สามเณรมีความขยันขันแข็งในการเรียนรู้ มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองและค้นพบแรงบันดาลใจ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต เมื่อสามเณรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างจริงจังแล้วว่าเป็นผู้ถือธรรม 4 ประการอยู่ในใจซึ่งอิทธิบาทนั้นก็คือ อิ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มั่ง หมาย ได้แก่ ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนา จะ ทา ให้ได้ผลดียิ่ง ๆ

ขึ้นไป วิริยะ คือ ความเพียร ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ ท้อถอย จิตตะ หมายความว่า ความคิด ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป และวิมังสา ได้แก่ ความไตร่ตรอง หรือทลอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจ ตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น (Phra Phromkunaphon (P.A. Payutto), 2005, page 160) ซึ่งผู้เขียนนำเสนอบทบาทของครูผู้สอนในการ เสริมสร้างให้ผู้เรียน คือ สามเณรมีอิทธิบาท 4 ในการศึกษาบาล ดังนี้

1.ฉันทะ แห่งอิทธิบาท 4 คือ ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ และฝึกใฝ่ในการศึกษาบาลอยู่เสมอ ทุ่มเท ความสามารถ และปรารถนาเพื่อที่จะศึกษาเล่าเรียนบาลีนั้นให้ดีที่สุด ด้วยการรักในการศึกษาของตน ชอบใน การศึกษาของตน การศึกษาบาลีในที่นี้หมายถึง สิ่งที่เราทำ ผู้ใดมีการศึกษาอะไรแล้วมีความรักใคร่พอใจใน การศึกษานั้น เรียกว่า มีฉันทะ สอดคล้องกับองค์ประกอบของฉันทะ 1) ความยินดีในสิ่งที่ทำ นั้นๆ 2) ความ พพอใจในสิ่งที่ทำ นั้นๆ 3) ความเต็มใจในขณะที่ทำสิ่งนั้นๆ 4) ความมีใจรักในขณะที่ทำสิ่งนั้นๆ 5) ความอยาก หรือฝึกใฝ่ที่จะทำสิ่งนั้นๆให้บรรลุถึงจุดหมาย

2.วิริยะ แห่งอิทธิบาท 4 คือ ความเพียรพยายามความอดสาหัสและมานะบากบั่นที่จะทำงานหรือทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีที่สุด ไม่ท้อถอยเมื่อเกิดอุปสรรค และความยากลำบากต่างๆ ด้วยการมองปัญหาหรืออุปสรรค ที่ขัดขวางต่อการทำสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และต้องเอาชนะให้สำเร็จ **วิริยะ** เป็นความเพียรที่ประกอบความดี มี ความขยันหมั่นเพียร ไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุลงความพอใจไม่ให้ท้อถอยในการทำงาน เพราะว่าการงานทุกชนิด มักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำจึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามเรื่อยไปจนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ ปลุกไว้สอดคล้ององค์ประกอบของวิริยะ 1) ความเพียรในการทำสิ่งนั้นๆในทางที่ถูกตามเหตุและผลภายใต้

พื้นฐานตามหลักคุณงามความดี 2) การมีความกล้า และความแน่วแน่ที่จะทำในสิ่งนั้นๆ 3) การไม่ละทิ้งซึ่งการทำงานหรือสิ่งที่กำลังทำอยู่ 4) การความอดุสาหะและอดทนต่อความยากลำบากอย่างเป็นนิจ

3) **จิตตะ** แห่งอิทธิบาท 4 คือ การเอาใจใส่ และให้ใจจดจ่ออยู่กับอยู่กับสิ่งที่ทำ มีสมาธิมั่นคงอยู่กับ การศึกษาบาลีไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ และศึกษาบาลีนั้นด้วยความตั้งใจที่จะให้การศึกษาสำเร็จ ไม่ เอาใจใส่กับการศึกษาบาลีที่ตนศึกษาสอดคล้องกับองค์ประกอบคือ 1) มีความสนใจในสิ่งที่จะทำนั้นอย่างจริงจัง 2) การเอาใจใส่ในขณะที่กระทำสิ่งนั้นๆ 3) การมีใจที่เป็นสมาธิในขณะที่กระทำสิ่งนั้นๆ 4) การมีจิตมุ่งมั่น และแน่วแน่ในขณะที่ทำสิ่งนั้น ๆ

4. **วิมังสา** แห่งอิทธิบาท 4 คือ การสอบสวน ไตร่ตรอง และพิจารณาตรวจสอบในสิ่งที่กำลังทำนั้นๆ รวมถึงการรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้น และรู้จักคิดแก้ไขปรับปรุงการศึกษาพัฒนาการศึกษาบาลีให้ก้าวหน้าอยู่ เสมอสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ว่า 1) การใช้ปัญญาคิด วิเคราะห์ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติหรือระหว่างปฏิบัติในสิ่ง นั้นๆ 2) การใช้ปัญญาคิดวิเคราะห์ในสิ่งนั้นๆ ตามครรลองคลองธรรม 3) การแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่อง และ พัฒนาในสิ่งนั้นๆด้วยปัญญา

สรุป

สรุปการศึกษาบาลีนับเป็นการสืบทอดสืบทอดอายุของพระพุทธศาสนาโดยผ่านบุคลากรซึ่งเป็น สาสนทายาทก็คือสามเณร ในการศึกษาบาทลีโดยการศึกษาตามระดับชั้นเริ่มจากไวยากรณ์บาลีเป็นหลักและ นำไปสู่การแปลธรรมบท มงคลัตถิปปนิ สมันตปาสาทิกา วิสุทธิมรรค อภิธัมมัตถวิภาวินี ตามลำดับชั้นการ การศึกษา กล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาตั้งแต่ชั้นไวยากรณ์ จนถึงเปรียญธรรม 9 ประโยคหรือกล่าวให้ย่อก็คือ การศึกษาพระไตรปิฎกนั่นเอง ในการศึกษาบาลีนี้นี้ทำให้ผู้เรียนได้รู้ชีวิตประวัติพระสาวกสาวิกาคุศลสำคัญทาง พระพุทธศาสนาโดยการผสนำเอาหลักมรรค 8 ซึ่งรวมลงในไตรสิกขา คืออริสัสสิกขา อธิจิตตสิกขา และ อธิ ปัญญาสิกขา บทบาทของครูที่ใช้หลักการครุพณ C กิจกรรมผสมผสานกับหลักคำสอนอิทธิบาท 4 และแนวคิด ทฤษฎี เทต นัสโบล มาใช้ในที่นี้มุ่งเน้นความสำเร็จด้านกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดความแรงบันดาลใจกระตุ้นเตือน ให้มีใจรักในการศึกษาบาลีเกิดความมานะพากเพียรพยายามมีใจจดจ่อต่อการศึกษาบาลีมีปัญหาเป็นเครื่อง พิจารณารอบคอบรอบรู้มีความละเอียดในการศึกษาบาลีว่าการศึกษาบาลีนี้นั้นทำให้ได้รู้เข้าใจแก่นคำสอนของ พระพุทธเจ้าโดยผ่านการศึกษาบาลี จะเห็นว่านักศึกษาบาลีที่ประสบความสำเร็จได้โดยไม่ยากในการการศึกษา บาลีแต่ละชั้นนั้นก็เพราะใช้หลักอิทธิ ๔ เป็นตัวขับเคลื่อนให้การศึกษาบาลีดำเนินไปสู่จุดหมายตามเป้าประสงค์ กล่าวได้ว่าหลักการทางพระพุทธศาสนามีอยู่ ๓ อย่างคือ ปรีชาคือการศึกษาล่าเรียนในสาขาวิชาที่ตนเอง ศึกษาอย่างถ่องแท้ชัดเจนมีเป้าหมาย ปฏิบัติดำเนินการการศึกษานั้นด้วยใจที่มุ่งมั่นขวนขวายไขว่คว้าให้ได้มาซึ่ง ความรู้ความเข้าใจในบทเรียน เมื่อรู้เมื่อเข้าใจดีแล้วก็นำไปสู่ปฏิเวธหมายถึงรู้แจ้งแทงตลอดในการศึกษาบาลีที่ ตนลงมือศึกษาเล่าเรียนก็คือสอบผ่านทุกชั้นประโยคตั้งแต่ชั้นประโยค 1-2 จนถึงเปรียญธรรม ๙ ประโยค กล่าว ได้เป็นผู้ใช้อิทธิบาท ๔ เป็นรู้ว่าเวลาไหนควรใช้ฉันทะใช้วิริยะใช้จิตตะและใช้วิมังสาในการศึกษาบาลีหาความใ ส่ตนให้จงได้

References

Royal Institute Dictionary, B.E. 2 5 5 4 . [Online]. Available: <https://dictionary.orst.go.th/>. [Accessed: June 3, 2023].

- Phra Maha Kantinan Hengsakul. "The Study of Pali Studies in the Context of Ethnographic Meta-analysis." *Journal of Innovation in Educational Management and Research*, vol. 3, no. 2, July 2021, pp. 93-104.
- Somdet Phra Maha Ratchamangalacharn (Chuang Varapunyo). (2014). *The 2nd Pali Examination of the Central Division*, 2013, Bangkok: Athorn Printing, p. 7.
- Phra Khru Sripanya Wikoram. (2016). "Models of Pali Education in Thai Society." *MCU Buriram Academic Journal*, vol. 1, no. 2, July-December 2016, pp. 14-26.
- Sayan Wongsurin. "The Management of Pali Studies: A Case Study of Wat Chuchitdhammaram School, Ayutthaya." *Raiphiphanni Research Journal*, vol. 13, no. 1, pp. 80-82.
- Phra Maha Wutthikrai Punnawuttho (Jaempan). *Lessons Learned from Successful Pali Language Teaching at Wat Molilokayaram School*, Bangkok, 2021, p. 6.
- Phra Maha Yod Abhipunyo (Sopa). "Successful Pali Studies Teaching." *Journal of Roi Kaensarn Academi*, vol. 7, no. 2, February 2022, pp. 124-125.
- Phra Maha Sombun Wutthikaro. "The Role of Right View in Guiding Life and Society." [Online]. Available: <https://www.mcu.ac.th/article/detail/521>.
- Phra Phrom Wachirapanyachan. "Dhamma Speech." *Meditation Center of Wat Nimmarnradhi*, Ratchaburi Province, February 9, 2023.
- Buddhadasa Bhikkhu. (2000). *Perfect Education*. Bangkok: Sukkapapjai, p. 225.
- Somjet Phiwthongngam, and Atthakorn Phatrachittikornkul. "Buddhadasa Bhikkhu and the Development of the Teacher's Spirit." *Panidhan Journal*, vol. 18, no. 2, July-December 2022, pp. 55.

