



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ NKRAFA JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ปีที่ 11 ธันวาคม 2566

บทบรรณาธิการ	1
สารบัญ	3
การพัฒนาทักษะการคิดเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหารของนักเรียนนายเรืออากาศผ่านกระบวนการเรียนการสอนด้านการเขียน	
ดุลยการณ์ กรมชั่งแสง	5
การศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรรพาวุธกองทัพอากาศ	
ทศยุทธ ทองอยู่ ดวงกมล ทองอยู่	21
ความชอบด้วยการกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ	
นวลละออง จรูญชาติ ศิริมา บุญมาเลิศ	33
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba Hilda	
บุษบา แผงสาเคน ปวิช เรียงศิริ	49
ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3	
รัฐนันท์ รถทอง ชัยวัฒน์ อุทัยแสน	67
การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวในประเทศไทย	
อภิเชษฐ์ ทับเมือง	78
การปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการ	
จิรพงศ์ อ่อนน้อม สุมิตร สุวรรณ พัทธราภา ตันติชูเวช	92
ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์	108





วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ
NKRAFA Journal of Humanities and Social Sciences

ที่ปรึกษา

พล.อ.ท.อัชชัย อัจฉริยาการุณ _____ ผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
พล.อ.ท. ศ.ดร.พิชาญ พิชัยณรงค์ _____ ข้าราชการนอกราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศ
พล.อ.ต.จักรกฤษณ์ ธรรมวิชัย _____ รองเจ้ากรมยุทธการทหารอากาศ
พล.อ.ต.หญิง ศ.กัญจน์นิชา ประเสริฐศรี _____ ข้าราชการนอกราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศ

บรรณาธิการ

น.อ.หญิง ผศ.เอมรัตน์ ยิ่งพิสุทธิ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

กองบรรณาธิการ

ผศ.น.ท.หญิง ดร.งามลย์ ผิวเหลือง _____ ม.เกษตรศาสตร์ (บางเขน)
รศ.สุณี โชติดิกล _____ ม.ราชภัฏพระนคร
ดร.พูลทรัพย์ ศรีคชินทร์ _____ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
พล.อ.ต.หญิง ศ.ดร.ทิพย์รัตน์ พัชรวรราช _____ ข้าราชการนอกราชการฯ
ดร.ชุนิกา เป็ดโลกนิมิต _____ ม.เวสเทิร์น
พ.ต.ศรณรินทร์ กาญจนะโนพินิจ _____ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
นางสาวปัญญพร อะโนตา _____ วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี
น.อ.เดช นวลตา _____ สถาบันเวชศาสตร์การบิน ทอ.
ดร.ณัฐวัฒน์ ล่องทอง _____ ม.เชียงใหม่
ผศ.ดร.สันทกฤษณ์ บุญช่วย _____ ม.ราชภัฏนครปฐม
รศ.พ.ด.ท.ดร.เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ _____ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ดร.เกรียงไกร เจียรประดิษฐ์ _____ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
น.อ. รศ.อนรรักษ์ โชติดิกล _____ ข้าราชการนอกราชการฯ
ศ.น.ท.ดร.สุมิตร สุวรรณ _____ ม.เกษตรศาสตร์ (กำแพงแสน)
ผศ.ดร.พัชรภาภา ดันติสุข _____ ม.เกษตรศาสตร์ (กำแพงแสน)
รศ.ดร.พิชญาภา ยืนยาว _____ ม.ราชภัฏนครปฐม
ผศ.ดร.สุวรรณนา เทพจิต _____ ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.สุพัตรา สร้อยเพชร _____ ม.ขอนแก่น (หนองคาย)
น.ท. รศ.สันติ งามเสริฐ _____ โรงเรียนนายเรือ
น.อ.หญิง ผศ.ฉายศรี ฉายากุล _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
น.อ.หญิง ผศ.ศรีวรรณ อุดมโชน _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
น.อ.หญิง รศ.หฤทัยทิพย์ ตันทเทศ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
น.ท.หญิง รศ.วนิษา สิริรังหอม _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
น.ต.หญิง ผศ.พริมา จันทโรตติกุล _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
ร.อ.หญิง ผศ.พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
ร.ต.วชิรวิทย์ เรณู ณ อยู่ธยา _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
จ.ท.หญิง สุภาพร อุ่นนันท _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
นายโอมาร์ เอ็ดเฟล ซี โคลมา _____ โรงเรียนนายเรืออากาศฯ
น.ต.อภิรักษ์ โภชพิพิธ _____ Journal Manager
ร.ต.หญิง เบญจวรรณ ทองคำ _____ Copyeditor

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ในประเด็นการทหาร ความมั่นคง การพัฒนาประเทศ รัฐศาสตร์ การบริหาร
รัฐกิจ จิตวิทยา รวมถึงด้านภาษา ตลอดจนการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
สำหรับนักวิชาการ นักวิจัย อาจารย์ นักศึกษา และบุคคลทั่วไป

ขอบเขต

1. ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ สาขามนุษยศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ประเภทบทความที่เปิดรับ ได้แก่ บทความวิจัยและบทความวิชาการ
3. ภาษาของบทความ ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดเผยแพร่ ปีละ 1 ฉบับ เดือนมกราคม - ธันวาคม โดยกำหนดออก
ช่วงเดือนธันวาคม (มีทั้งแบบรูปเล่มและแบบออนไลน์)

สถานที่ติดต่อ

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
999 หมู่ 9 ตำบลมิตรภาพ อำเภอฉะเชิงเทรา สระบุรี 18180

โทรศัพท์: 08 1647 3595

E-mail: hsjournal.nkrafajournal@gmail.com

Website: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA>



QR Code Website

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ ฉบับที่ 11 ได้จัดเผยแพร่บทความวิชาการ และบทความวิจัยจำนวน 7 บทความ โดยฉบับนี้ได้มีการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดและรูปแบบของบทความให้สอดคล้อง กับความเปลี่ยนแปลงของโลกวิชาการในยุคปัจจุบันและมาตรฐานสากลของการจัดทำวารสาร เพื่อให้ผู้อ่านได้รับ ความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินบทความและให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาคุณภาพของบทความให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและสร้างองค์ความรู้ที่สามารถต่อยอดเพื่อประโยชน์ ของสังคมในมิติต่าง ๆ ต่อไป ทั้งนี้กองบรรณาธิการขอขอบคุณนักวิชาการ อาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจส่งผลงาน เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้วารสารยังคงดำเนินการต่อไป

กองบรรณาธิการมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวารสารให้เป็นที่ยอมรับในวงกว้างและได้รับการจัดระดับ มาตรฐานที่สูงขึ้น และจะดำเนินงานตามวัตถุประสงค์สำคัญคือเพื่อเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่บทความวิชาการ ให้แก่นักวิชาการ อาจารย์ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจในศาสตร์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์อย่างแน่วแน่

นาวาอากาศเอกหญิง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอ็มรัตน์ ยิ่งพิสุทธิ์)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	1
สารบัญ	3
บทความวิจัย	
การพัฒนาทักษะการคิดเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหารของนักเรียนนายเรืออากาศผ่านกระบวนการเรียนการสอนด้านการเขียน คุณการณ์ กรณ์แสง	5
การศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรรพาวุธกองทัพอากาศ ทศุทธิ์ ทองอยู่ ดวงกมล ทองอยู่	21
ความชอบด้วยการกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ นวลละออง จรูญชาติ ศิริมา บุญมาเลิศ	33
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba Hilda บุษบา แสงสาเคน ปวิข เรียงศิริ	49
ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 รัฐนันท์ รถทอง ชัยวัฒน์ อุทัยแสน	67
บทความวิชาการ	
การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวในประเทศไทย อภิเชษฐ์ ทับเมือง	78
การปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการ จิรพงศ์ อ่อนน้อม สุมิตร สุวรรณ พัทธราภา ดันดิฐเวช	92
ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์	108

Content

Editorial Note	1
Content	3
Research Articles	
The Development of Thinking Skills to Foster Patriotism and Military Ethos in Air Cadets through the Writing-focused Teaching Approach Dulyakarn Kornsang	5
Studying Behavior-based Safety Among RTAF Personnel Who Work with Armaments Tasayuth Thongyoo Dounkamol Thongyoo	21
Legal Administration of Disciplinary Action Toward Detention of Police Officers Nuanlaong Jarunchat Sirima Boonmalert	33
Development of a Training Curriculum for Health Communication with the Elderly for Village Health Volunteers in Ban Mai Subdistrict, Mueang District, Pathum Thani Province Based on Taba Hilda's Curriculum Model Boosaba Fangsaken Pawich Riangsiri	49
Recreational Leadership, School Administrators under the Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 Rattanan Rodthong Chaiwat Uthaisan	67
Academic Articles	
Corporate Culture Transformation for Success in the Hotel and Tourism Industry in Thailand Apichet Tubmuang	78
Cultivating an Entrepreneurial Mindset in the New Generation Chiraphong Onnom Sumit Suwan Patcharapa Tantichuwet	92
Journal Article Publishing Guidelines for Authors and Contributors	108

การพัฒนาทักษะการคิดเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหาร
ของนักเรียนนายเรืออากาศผ่านกระบวนการเรียนการสอนด้านการเขียน
The Development of Thinking Skills to Foster Patriotism and Military Ethos in
Air Cadets through the Writing-focused Teaching Approach

ดุลยการณ์ กรณษ์แสง¹
Dulyakarn Kornsang

Received: November 16, 2023
Revised: November 17, 2023
Accepted: December 18, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แนวทางการนำกระบวนการคิดมาใช้ในการเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหารผ่านกระบวนการเรียนการสอนด้านการเขียน และ 2) ความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหาร โดยมีนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 จำนวน 127 คน จากโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เป็นกลุ่มประชากร เครื่องมือวิจัยมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ใช้การสนทนาโต้ตอบเพื่อกระตุ้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบทักษะ 7 ด้าน ได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการให้คำจำกัดความ ทักษะการให้เหตุผล ทักษะการสำรวจ ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการรวบรวมข้อมูล และทักษะการเรียงลำดับ และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า การกระตุ้นให้กลุ่มประชากรใช้ทักษะการคิดผ่านกระบวนการเรียนการสอนด้านการเขียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและตระหนักถึงอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหารในระดับมาก ทั้งนี้ผู้เรียนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่ามีความสัมฤทธิ์ผลในระดับมาก งานวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งจะเป็นกำลังหลักของกองทัพอากาศในการทำหน้าที่รักษาความมั่นคงของประเทศ อีกทั้งสามารถนำกระบวนการคิดไปบูรณาการร่วมกับการฝึกอบรมและการเรียนการสอนด้านการทหารเพื่อให้นักเรียนนายเรืออากาศรู้จักใช้ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์อย่างมีระบบ ตลอดจนเสริมสร้างให้อุดมการณ์ความรักชาติและจิตสำนึกความเป็นทหารมีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ทักษะการคิด อุดมการณ์ความรักชาติ สำนึกความเป็นทหาร

¹ อาจารย์ กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

Lecturer, Academic Faculty, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Thai Air Force Academy

E-mail: dulyakarn_k@outlook.com

Abstract

This research aims to investigate two main aspects, namely 1) the implementation of thinking processes to enhance patriotism and military ethos through a writing-focused teaching approach, and 2) the students' opinions regarding the effectiveness of the teaching and learning process aimed at fostering patriotism and military ethos. The study involved 127 first-year air cadets from Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy as the population group. The two types of research tools employed were 1) active learning teaching methods utilizing interactive discussions to stimulate systematic thinking skills in seven areas—analytical skills, defining skills, reasoning skills, exploration skills, linking skills, data collection skills, and sequencing skills, and 2) a questionnaire for assessing opinions to evaluate the effectiveness of learning. The results indicated that stimulating systematic thinking skills through the writing-focused teaching approach significantly enhanced students' comprehension and awareness of patriotism and the military ethos. The participants provided positive feedback on the effectiveness of the learning activities, demonstrating a high level of efficacy. This research is valuable for the development of air cadets' thinking skills, serving as the main force for the Air Force's duty in safeguarding the country. Furthermore, the findings can be integrated into military training and education to equip air cadets with systematic thinking skills and reinforce patriotism and military ethos.

Keywords: Thinking Skills, Patriotism, Military Ethos

บทนำ

กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ได้กำหนดแนวทางให้แต่ละรายวิชานำการเรียนการสอนโดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสอดแทรกทักษะการคิดและทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่นักเรียนนายเรืออากาศ (ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล กองวิชาวิศวกรรมเครื่องกลและอุตสาหกรรม กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช, 2564, น.20) ทั้งนี้วิชา มศ 103 การใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร ซึ่งเป็นวิชาในหมวดวิชาทั่วไป สำหรับนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 มีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นด้านการสื่อสารและลักษณะภาษาไทยทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเป็นผู้ตามและผู้นำที่มีคุณภาพสามารถประยุกต์การฟังและการอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ การอ่านให้ถูกต้องตามอักขรวิธี ตลอดจนการพูดต่อหน้าชุมชน อันเป็นการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการสอนในรายวิชาดังกล่าว ได้ประมวลสาระสำคัญจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 22 “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.7) ทั้งนี้ได้เลือกกิจกรรมการเขียนเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 24 ข้อ 4 “ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.8) และมาตรา 24 ข้อ 3 “จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

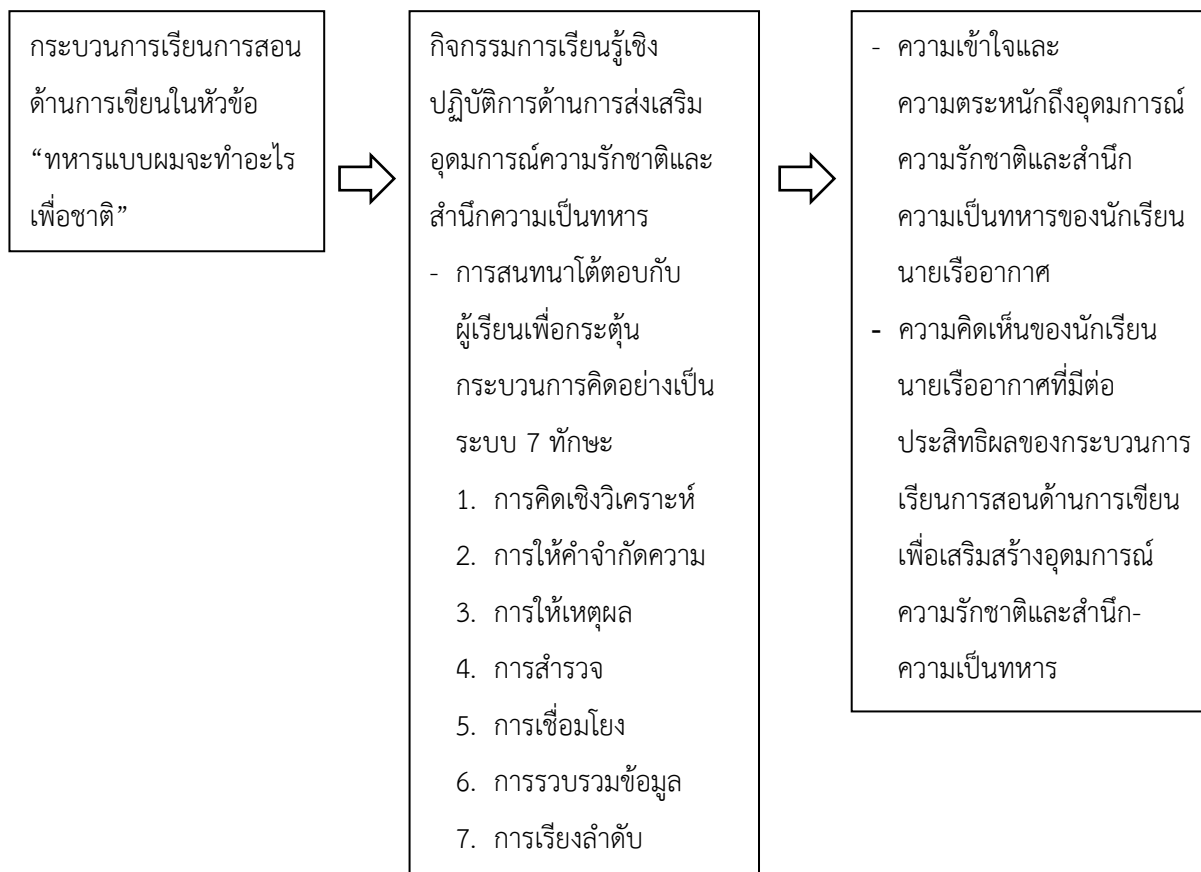
จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.8) และข้อ 4 “จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทุกวิชา” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.8) ทั้งนี้ได้กำหนดหัวข้องานเขียนในชื่อเรื่องว่า “ทหารแบบผมจะทำอะไรเพื่อชาติ” เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 23 ข้อ 1 “ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.7) เนื่องจากร่างงานเขียนแรกแสดงให้เห็นว่านักเรียนทหารในปัจจุบันมีความรู้และความผูกพันกับสถาบันหลักของชาติค่อนข้างน้อย ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า “ชาติ” อย่างผิวเผิน เนื้อความที่กล่าวถึงชาติมาจากความรู้ที่ได้รับการศึกษาในชั้นเรียนหรือจากคำบอกเล่าในลักษณะของการรับรู้ที่ยังขาดความตระหนักถึงความหมายของคำว่า “ชาติ” อย่างแท้จริง ทั้งนี้ไม่มีการเชื่อมโยงคำว่าชาติกับตนเองว่ามีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร แต่เป็นการรับรู้จากบทเรียนหรือการบอกเล่าต่อ ๆ กันมา นอกจากนี้ผู้เรียนยังไม่มีแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะทหารภายหลังสำเร็จการศึกษา เนื่องจากยังขาดข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจของกองทัพอากาศ ทำให้ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล เข้ากับความสามารถตนเองว่าจะมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานด้านใดในอนาคต ผู้วิจัยต้องการค้นหาว่าการนำกระบวนการทางความคิดมาใช้ในเชิงปฏิบัติการกับผู้เรียนจะช่วยกระตุ้นจิตสำนึกความเป็นทหารได้หรือไม่ วิธีการดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 24 ข้อ 2 “ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, น.8) ทั้งนี้ผู้เรียนได้บูรณาการความรู้เข้ากับทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ตามกรอบความคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น.4) ในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล มาใช้ในการตกแต่งผลงานให้มีความสวยงามน่าอ่านในลักษณะบทความในนิตยสาร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในความเป็นทหารของตนเอง และดำเนินรอยตามอุดมการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงของชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการนำกระบวนการคิด (Thinking Process) มาใช้ในการเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหารผ่านกระบวนการเรียนการสอนทักษะการเขียน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกทหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหารผ่านกระบวนการเรียนการสอนทางการเขียนแก่นักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 1 โดยเน้นการใช้กิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการและการสนทนาเพื่อกระตุ้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเฉพาะการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เท่านั้น

2. ขอบเขตด้านประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช มีทั้งสิ้น จำนวน 127 คน

ทบทวนวรรณกรรม

1. อุดมการณ์ทางทหาร

1.1 ความหมาย

อุดมการณ์ทางทหาร คือ “มาตรฐานแห่งความดีงามอันสุดยอดในหน้าที่ของนักรบของชาติที่ต้องมุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อให้บรรลุถึง” ซึ่งความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ในด้านการป้องกันประเทศนั้นเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่จะปกป้องประเทศบ้านเกิดเมืองนอนในทุกวิถีทางเท่าที่จะสามารถทำได้ และรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้ชาวไทยทุกคนต้องเป็นทหารรับใช้ชาติ อุดมการณ์ทางทหารจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความเป็นทหารอาชีพ การมีอุดมการณ์ทางทหารที่ฝังแน่นจะเป็นแนวทางให้ทหารเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ยึดมั่นในผลสำเร็จของภารกิจ (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561, น.22)

1.2 ความสำคัญของอุดมการณ์ทางทหาร

อุดมการณ์ทางทหารเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความเป็นทหารอาชีพ การมีอุดมการณ์ทางทหารที่ฝังแน่นจะเป็นแนวทางให้ทหารเกิดความสำนึกในหน้าที่ ยึดมั่นในผลสำเร็จของภารกิจเป็นหลักประกันได้ว่าผู้ที่มีอุดมการณ์ทางทหารที่ฝังแน่นและกล้าแกร่ง จะนำผลดีมาสู่กองทัพและประเทศชาติได้อย่างไม่มีข้อกังขา กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยทุกคนจะต้องได้รับการปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร ให้เป็นพื้นฐานความรู้ อยู่ในจิตใจตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ และเมื่อรับราชการแล้วก็ควรจะได้รับ การสร้างเสริมเพื่อดำรงรักษา อุดมการณ์ทางทหารให้มั่นคงในจิตใจ อันจะเป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของแต่ละคนมุ่งสู่ความสำเร็จที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของหน่วย อันจะนำไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดในการพิทักษ์รักษา ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ดังนั้นส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจึงควรดำเนินการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทางทหารให้กับกำลังพลของตนในทุกระดับ (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2561, น.22)

1.3 การก่อตัวของอุดมการณ์

หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพบก (ม.ป.ป., น.5) ระบุว่า การก่อตัวของอุดมการณ์เกิดขึ้นได้ 2 ทางดังนี้

1.3.1 เกิดจากการได้รับการสั่งสอน อบรม ถ่ายทอดครั้งละน้อยจากชนรุ่นหนึ่งไปสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง เป็นไปโดยธรรมชาติ ไม่มีการชี้นำที่แน่นอน ปล่อยให้พลังทางสังคมและการเมืองส่งอิทธิพลต่อสมาชิกในสังคมอย่างค่อยเป็นค่อยไป

1.3.2 เกิดจากการฉีดป้อนความเชื่ออย่างมีระบบด้วยการวางแผนและควบคุมการถ่ายทอดความเชื่อนั้น โดยมีการกำหนดมาตรการการควบคุมความเชื่อที่สถาบันสังคมและการเมืองจะถ่ายทอดไปยังสมาชิกของสังคมอย่างเป็นเอกภาพและมีทิศทางที่แน่นอน

งานวิจัยนี้ใช้การก่อตัวของอุดมการณ์ที่เกิดจากการฉีดป้อนความเชื่ออย่างมีแบบแผน โดยการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนด้วยข้อมูลที่มีหลักฐานชัดเจน และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการปลูกฝังความเชื่อที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้ที่มีวิจาร์ณญาณ

2. สำนึกความเป็นทหาร

กองทัพอากาศ (2556) ได้กำหนดค่านิยมหลักของกองทัพอากาศ เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกในความเป็นทหารอากาศ (Air-minded) ดังนี้

2.1 ความเป็นทหารอากาศ (Airmanship) หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นทหารอากาศที่มีระเบียบวินัย รู้หลักการ ขั้นตอน และมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ความเสี่ยงในทุกสถานการณ์ และสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.2 ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี (Integrity and Allegiance) หมายถึง มีความยึดมั่นในระบบ เกียรติศักดิ์ มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กล่าวกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อตรง ดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พร้อมเปิดใจรับความคิดเห็นของผู้อื่น

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

3. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ทุกฝ่าย มีบทบาทสำคัญในการกำหนดจุดหมาย สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัด ประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา และมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม และมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ (Tzenios: 2022, น.1)

3.1 แนวคิดและหลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 5 ลักษณะ คือ

3.1.1 การเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นสภาพของการจัดการเรียนการสอนในบรรยากาศผ่อนคลาย เป็นอิสระ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล ความหลากหลายในวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ การจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขจะทำให้ผู้เรียนเกิดการพร้อมอย่างรอบด้าน และรักการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการเห็นความสำคัญของการเรียนรู้และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ: 2545, น.20)

3.1.2 การเรียนรู้แบบร่วมมือ คือ การปฏิบัติทางการศึกษาที่ส่งเสริมการสังคมและการเรียนรู้ระหว่างนักเรียนตั้งแต่ระดับก่อนชั้นเรียนจนถึงระดับการศึกษาชั้นสูง และทั้งในหลายสาขาวิชาที่แตกต่างกัน นักเรียนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันที่พวกเขาไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง (Gillies, R, 2016, น.2)

3.1.3 การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง หมายถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความหมาย โดยการสนับสนุนของกลุ่มหรือทีมและเป็นการเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นจริง จากการปฏิบัติจริงโดยสมาชิกในกลุ่มหรือทีมโดยกลุ่มสามารถเรียนรู้ปัญหาจากผลการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและสามารถถ่ายทอด ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกกลุ่มอื่นด้วย (McGill, L. & Brockbank, อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย และคณะ, 2020, น.1)

3.1.4 การเรียนโดยกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง หมายถึง การที่ครูให้ผู้เรียนใช้กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม กระบวนการทำงาน ให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์จุดดี จุดด้อยของตนเอง เพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนของตนเอง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

3.1.5 การเรียนรู้แบบองค์รวม หมายถึง การพัฒนามนุษย์และการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงมิติอันหลากหลายของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การรู้จัก สนทนียภาพ และมิติอื่น ๆ แล้วแต่จะกำหนดความหมาย (จินดารัตน์ โพธิ์นอก, 2557)

3.2 รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เอกสารการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้จำแนกรูปแบบการสอนเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

3.2.1 รูปแบบการสอนที่เน้นกระบวนการคิด เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองที่ใช้สัญลักษณ์หรือภาพแทนสิ่งของ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีการจัดระบบความรู้ ข้อมูล ข่าวสารซึ่งเป็นประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่หรือสิ่งเร้าใหม่

3.2.2 รูปแบบการสอนที่เน้นความร่วมมือ การเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านเนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยความร่วมมือช่วยเหลือจากเพื่อน ๆ ในกลุ่ม นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้พัฒนาทักษะทางสังคม ที่เน้นทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับความแตกต่างของบุคคล นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้พัฒนาทักษะการคิดและการแก้ปัญหา ลักษณะสำคัญของรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ เน้นการทำงานแบบร่วมมือกัน โดยออกแบบงาน (Cooperative Task) ซึ่งต้องอาศัยการทำงานแบบร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม งานนั้นจึงจะสำเร็จ

3.2.3 รูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาพฤติกรรมและค่านิยม โดยการทำค่านิยมให้กระฉ่อนการใช้สถานการณ์จำลอง การปรับพฤติกรรม การสร้างเสริมลักษณะนิสัย

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการสอนที่เน้นการพัฒนาพฤติกรรมและค่านิยม ผู้เรียนจะได้รับความกระฉ่อนเกี่ยวกับบทบาทของตนเองในฐานะทหาร และหน้าที่ที่มีต่อชาติ เพื่อให้เกิดสำนึกความเป็นทหาร ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นทหารที่รู้คุณค่าของตนเอง และได้รับการหล่อหลอมจนกลายเป็นอุดมการณ์ความรักชาติในที่สุด

4. ทักษะการคิด

การคิดเป็นกิจกรรมเชิงปัญญาที่ใช้ในการจัดระบบข้อมูล แก้ปัญหา ตัดสินใจ และสร้างความคิดใหม่ มนุษย์ใช้ทักษะการคิดเพื่อจะได้มีประสบการณ์ จัดระบบข้อมูล เชื่อมโยง ถามคำถาม จัดทำแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่จะทำต่อไป ในการถ่ายทอดข้อมูลออกมาเป็นงานเขียนจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นกระบวนการคิดที่ใช้เหตุผลมาพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ โดยการศึกษาข้อมูล หลักฐาน แยกแยะข้อมูลว่าข้อมูลใดคือข้อเท็จจริง ข้อมูลใดคือความคิดเห็น ตลอดจนพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Ruggiero, 1988, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, น.8)

องค์กรเพื่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (The Critical Thinking Community: ม.ป.ป.) กล่าวว่า การคิดมีองค์ประกอบดังนี้

4.1 เป้าหมาย (Purpose) เป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้หาเหตุผลและหนทางขับเคลื่อนไปสิ่งที่กำหนดไว้

4.2 คำถาม (Question) เป็นการที่มนุษย์ตั้งข้อสงสัยเพื่อพยายามหาเหตุผลในการให้ได้คำตอบ

4.3 ข้อมูล (Information) ประกอบด้วยข้อเท็จจริง หลักฐาน ประสบการณ์ ในการแสดงออก ทั้งนี้ไม่ได้คำนึงถึงความถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง โดยมนุษย์จะให้เหตุผลโดยอ้างอิงจากข้อมูลเหล่านี้

4.4 การแปลความและการอ้างอิง (Inferences and Interpretation) มนุษย์จะเชื่อมโยงสิ่งใหม่ไปยังข้อมูลที่ตนเองมีอยู่เดิม จนได้ข้อสรุปที่เป็นข้อมูลใหม่

4.5 มโนทัศน์ (Concept) เป็นความคิด ทฤษฎี กฎเกณฑ์ หลักการ หรือข้อสมมติฐานที่มนุษย์ใช้ในการให้เหตุผล

4.6 การสันนิษฐาน (Assumption) เป็นความเชื่อที่เกิดขึ้นทั้งในระดับรู้ตัวและไม่รู้ตัวที่มนุษย์นำมาใช้ให้เหตุผลกับสิ่งใด ๆ

4.7 ความคิดโดยนัย (Implication) หรือผลที่ตามมา (Consequence) ความคิดโดยนัยเป็นการอ้างอิงถึงหรือความจริงที่อาจเกิดขึ้น ความคิดโดยนัยจะเกิดเป็นธรรมชาติในความคิดมนุษย์ ส่วนผลที่ตามมาเป็นความคิดที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีผลของการกระทำใด ๆ เกิดขึ้น

4.8 ความคิดเห็น (Point of View) เป็นเหตุผลที่มนุษย์พยายามให้กับสิ่งที่ตนเองรับรู้

5. การเขียน (Writing Skill)

การเขียนเป็นหนึ่งในสี่ทักษะการสื่อสาร ซึ่งถูกนำมาใช้เพื่อแสดงความคิด ความคิดเห็น และความรู้สึกในรูปของข้อความ การสื่อสารด้วยการเขียนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้เขียนซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ส่งข้อความ เนื้อหาการเขียนหรือข้อความ ช่องทางหรือสื่อในรูปแบบของการเขียนเป็นตัวอักษร และผู้อ่านซึ่งเป็นผู้รับข้อความ (Harmer J, 2004, น.13)

เซอร์เลย์และมาเลกิ (Shirley N. and Maleki A., 1993, น.115) กล่าวว่าการฝึกทักษะการเขียนมี 3 แนวทาง คือ

5.1 การเขียนแบบควบคุม (Controlled Writing) เป็นแบบฝึกการเขียนที่มุ่งเน้นความถูกต้องของรูปแบบ เช่น การเปลี่ยนรูปทางไวยากรณ์ เป็นการป้องกันมิให้ผู้เรียนเขียนผิดตั้งแต่เริ่มต้น กิจกรรมที่นำมาใช้ในการฝึกเขียน เช่น การคัดลอกคำ ประโยค หรือ ข้อความที่กำหนดให้ ในขณะที่เขียนคัดลอก ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้การสะกดคำ การประกอบคำเข้าเป็นรูปประโยค และอาจเป็นการฝึกอ่านในใจไปพร้อมกัน เป็นต้น

5.2 การเขียนแบบกึ่งควบคุม (Guided Writing) เป็นแบบฝึกเขียนที่มีการควบคุมน้อยลง และผู้เรียนมีอิสระในการเขียนมากขึ้น ผู้สอนกำหนดเค้าโครงหรือรูปแบบ แล้วให้ผู้เรียนเขียนต่อเติมส่วนที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะความสามารถในการเขียนได้มากขึ้น เช่น การเขียนตามคำบอก

5.3 การเขียนแบบอิสระ (Free Writing) เป็นแบบฝึกเขียนที่ไม่มีการควบคุมแต่อย่างใด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดและจินตนาการได้อย่างเสรี ผู้สอนกำหนดเพียงหัวข้อเรื่องหรือสถานการณ์ แล้วให้ผู้เรียนเขียนเรื่องราวตามความคิดของตนเอง วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะความสามารถในการเขียนได้เต็มที่

งานวิจัยนี้ใช้การเขียนแบบอิสระ โดยกำหนดหัวข้อ “ทหารแบบผมจะทำอะไรเพื่อชาติ” ผู้เรียนสามารถนำเสนอข้อมูลและความคิดเห็นของตนเองได้เต็มที่ เพื่อแสดงถึงตัวตนของตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบของผู้เรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร

นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 ที่ศึกษาวิชา มศ 103 การใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พ.ศ. 2563 (ฉบับปรับปรุง) ในการศึกษาภาคต้น ประจำปีการศึกษา 2566 ทั้งชั้นเรียน จำนวน 127 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใช้การสนทนาโต้ตอบเพื่อกระตุ้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบด้วยทักษะ 7 ด้าน ได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์ ทักษะการให้คำจำกัดความ ทักษะการให้เหตุผล ทักษะการสำรวจ ทักษะการเชื่อมโยง ทักษะการรวบรวมข้อมูล และทักษะการเรียงลำดับ

2.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ดังนี้ ระดับคะแนน มากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน น้อยที่สุด 1 คะแนน

3. การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขั้ววางแผน (Plan)

3.1.1 สอนทฤษฎีเกี่ยวกับขั้นตอนการเขียนเรียงความและใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสม

3.1.2 มอบหมายงานเขียนหัวข้อ “ทหารแบบผมจะทำอะไรเพื่อชาติ”

3.1.3 วิเคราะห์งานเขียน พบปัญหาว่าผู้เรียนจำนวน ร้อยละ 98.4 เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะทหารอย่างผิวเผิน และขาดการเชื่อมโยงกับคำว่า “ชาติ” ถ้อยคำที่กล่าวเกี่ยวกับคำว่าชาติมาจากความรู้ที่ได้รับการศึกษาในชั้นเรียนหรือจากคำบอกเล่าในลักษณะของการรับรู้ที่ยังขาดความตระหนักถึงความหมายของคำว่า “ชาติ” อย่างแท้จริง ทั้งนี้ไม่มีการเชื่อมโยงคำว่าชาติกับตนเองว่ามีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร แต่เป็นการรับรู้จากบทเรียนหรือการบอกเล่าต่อ ๆ กันมา เช่น “ชาติ หมายถึงกลุ่มคนที่มีภาษา วัฒนธรรม และเชื้อชาติเดียวกัน” “ชาติคือแผ่นดินที่มีอาณาเขตแน่นอนและมีคนอาศัยอยู่” เป็นต้น

3.1.4 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.1.5 กำหนดแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหา แนวทางในการนำกระบวนการคิด (Thinking Process) มาใช้ในการเสริมสร้างจิตสำนึกผ่านกระบวนการเรียนการสอนทักษะการเขียน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

3.1.5.1 ขั้นตอนให้ผู้วิจัยใช้กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ดังนี้

ก. การให้ความรู้ เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับความเป็นชาติและภัยคุกคามที่มีต่อชาติ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ข. การอนุมาน (Inference) เป็นการยกตัวอย่างจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง แล้วสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกร่วม

ค. การตั้งคำถาม เป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิด แล้วให้ข้อมูลความคิดเห็น เหตุผล ฯลฯ

3.1.5.2 ขั้นตอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิด ดังนี้

- ก. ทักษะการวิเคราะห์
- ข. ทักษะการให้คำจำกัดความ
- ค. ทักษะการให้เหตุผล
- ง. ทักษะการสำรวจ
- จ. ทักษะการรวบรวมข้อมูล
- ฉ. ทักษะการเชื่อมโยง
- ช. ทักษะการเรียงลำดับ

3.2 ขั้นลงมือปฏิบัติ (Act) ผู้วิจัยได้สนทนาโต้ตอบผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อกระตุ้นให้ทบทวนตนเองเกี่ยวกับการรับรู้และการใช้กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบดังนี้

3.2.1 การรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นชาติ

3.2.2 บทบาททางทหาร โดยเชื่อมโยงถึงรูปแบบของภัยคุกคามที่กำลังเกิดและคาดว่าจะเกิดในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกองทัพอากาศ

3.2.3 ความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่จะนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ได้ภายหลังสำเร็จการศึกษา

3.3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observe) ผู้วิจัยสำรวจพฤติกรรมการใช้ทักษะการคิดของผู้เรียน

3.4 ขั้นสะท้อนผล (Reflect) วัดประสิทธิผลของการเรียนการสอน จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับวิธีการสอดแทรกอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหาร ผ่านกระบวนการเรียนการสอนทักษะการเขียน

ผลการวิจัย

การวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. แนวทางในการนำกระบวนการคิด (Thinking Process) มาใช้ในการเสริมสร้างจิตสำนึกผ่านกระบวนการเรียนการสอนทักษะการเขียน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

1.1 ขั้นตอนที่ผู้วิจัยใช้กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิด ผู้วิจัยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยถูกคุกคามจากภัยต่าง ๆ เช่น การล่าอาณานิคม การแผ่ขยายลัทธิคอมมิวนิสต์ เป็นต้น ที่ไม่ได้แสดงเนื้อหาในลักษณะข้อเท็จจริงในตำราหรือบทความทางวิชาการเท่านั้น แต่จะมีการอนุมาน โดยยกตัวอย่าง เช่น เหตุการณ์ความไม่สงบในประเทศเพื่อนบ้าน การข่มขู่ชีวิตของการเสียชีวิตของเด็กจากการพลิกคว่ำของเรือในทะเลขณะลี้ภัยไปยังประเทศที่สาม โน้มน้าวให้ผู้เรียนจินตนาการถึงความคิดของผู้ที่มีหน้าที่ปกป้องประเทศในขณะนั้น รวมถึงชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกทุกข์ร้อนและความทุกข์ยากของประชาชนผู้เผชิญวิกฤติในช่วงเวลาดังกล่าว พบว่าผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 6.29 ที่มีถิ่นฐานอยู่ในพื้นที่ความไม่สงบ จะเกิดความรู้สึกร่วมและรับรู้และเข้าใจความหมายของคำว่า “ชาติ” ได้ดีที่สุด เนื่องจากมีประสบการณ์โดยตรง เช่น

“ผมซึ่งเป็นลูกทหารพราน ได้มีโอกาสอาศัยในพื้นที่สีแดง ทำให้ได้รับรู้ถึงสีหน้าของประชาชนที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์ความไม่สงบ ได้เห็นถึงการปฏิบัติงานของทหารพรานที่ต้องอยู่ไกลบ้าน และทำงานเสี่ยงอันตรายที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียที่ไม่มีใครต้องการให้เกิด นั่นทำให้ผมตระหนักว่าทหารมีความสำคัญ เป็นที่พึ่งของประชาชนทหารสามารถสละชีพเพื่อรักษาความสงบของชาติ”

ผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 11.8 ซึ่งเกิดในครอบครัวทหาร มีสมาชิกในครอบครัวเคยมีประสบการณ์การรบหรืออยู่ในช่วงเกิดความไม่สงบ จะเข้าใจความหมายของคำว่า “ชาติ” ได้ดีในระดับรองลงมา เนื่องจากเคยได้รับการบอกเล่าถึงความไม่สงบสุขในประเทศ เช่น

“คุณตาเล่าว่ามีการก่อการร้าย คอมมิวนิสต์รุกร้าเข้ามาในเขตจังหวัดน่าน ตั้งฐานที่มั่นอยู่บนยอดดอยสูง ภูพยัคฆ์ ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์พยายามเปลี่ยนความคิดชาวบ้านแถบชายแดนให้หลงเชื่อและเข้าร่วมพรรค คุณพ่อเล่าอีกว่าสมัยเด็ก เคยเห็นเครื่องบินเอยู 23 บินหาข่าวลาดตระเวนผ่านจังหวัดน่านเป็นประจำ ผมจึงฝันที่ขับเครื่องบินลาดตระเวนบริเวณชายแดน ดูแลความสงบและการกระทำความผิดที่จะเป็นภัยคุกคามต่อประเทศชาติ”

ตามการแบ่งกลุ่มประชากรตามหลักประชากรศาสตร์ (Demography) โดยมีการแบ่งรุ่นประชากร (Generation) ตามช่วงปีเกิด ผู้เรียนทั้งหมดเกิดในยุค Gen Z กล่าวคือ เกิดหลัง พ.ศ. 2538-2553 (ค.ศ. 1995-2010) คนกลุ่มนี้เติบโตมาท่ามกลางสิ่งอำนวยความสะดวกทันสมัย ทำให้มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ (Lev, 2021, น.108) ผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 74.8 เลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายเรืออากาศ เพราะจะได้ทำงานในสายงานที่ตนเองชื่นชอบ เช่น นักบิน นายทหารสารสนเทศ ซึ่งเป็นบทบาทที่สามารถทำประโยชน์เพื่อชาติได้ เช่น

“ชาติเปรียบเสมือนบ้าน เป็นสถานที่ที่เราสามารถกลับไปได้ทุกครั้งที่เราต้องการ สามารถนอนหลับสนิท มีอาหารให้เราได้กิน มีกิจกรรมให้เราได้ทำ หากไม่มีชาติ ก็คงไม่มีที่พักพิงที่ให้ความปลอดภัย เราต้องห่วงหาและรักษาบ้านของเราไม่ให้ถูกทำลายหรือถูกยึดครอง บ้านที่มีชื่อว่าประเทศไทยหลังนี้มีทั้งพื้นดิน พื้นน้ำ และท้องฟ้า ทหารบกรักษาแผ่นดิน ทหารเรือปกป้องน่านน้ำ และทหารอากาศพิทักษ์ท้องฟ้า ผมเลือกเป็นทหารอากาศสายเทคนิค ปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร จะมีการทำสงครามข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ซึ่งถือเป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ นับวันจะมีผลกระทบร้ายแรงต่อความมั่นคงของชาติ กองทัพอากาศเป็นกองทัพเทคนิค จึงต้องมีระบบการป้องกันที่แน่นหนาเพื่อไม่ให้ข้อมูลถูกฝ่ายตรงข้ามเจาะฐานข้อมูล ล้วงความลับ ในฐานะนักรบไซเบอร์ ผมจะใช้ความรู้ด้านการเขียนโค้ดที่ใช้ในการดูแลความปลอดภัยของระบบ ไม่ให้ศัตรูเข้ามาทำลายระบบสารสนเทศของกองทัพอากาศได้”

1.2 ขั้นตอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะการคิด มีดังนี้

1.2.1 ทักษะการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ให้ผู้เรียนทราบว่าประเด็นสำคัญของงานเขียนมีทั้งหมด 3 ประเด็น ได้แก่ “ชาติ” “บทบาททหาร” และ “ผู้เรียนในฐานะทหาร” จากนั้นให้ผู้เรียน ร้อยละ 100 วิเคราะห์ความคิดของตนเอง และนำเสนอแนวความคิด

1.2.2 ทักษะการให้คำจำกัดความ ผู้วิจัยใช้คำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนให้คำจำกัดความที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น “ชาติคืออะไร” “ชาติมีลักษณะอย่างไร” “ถ้ากล่าวถึงคำว่าชาติ จะนึกถึงอะไร” “ทหารคืออะไร” ผู้เรียนให้ความหมายที่หลากหลายตามความคิดของตนเอง เช่น “ชาติเป็นเสมือนบ้านหลังใหญ่ที่มีสมาชิกจำนวนมากที่ผมต้องการปกป้องให้อยู่อย่างมีความสุข” “ผมเป็นนักกีฬา ชาติในความคิดก็คือสนามฟุตบอล ผมซึ่งเป็นทหารเปรียบเสมือนนักฟุตบอลที่ทำหน้าที่สกัดกั้นไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามเข้ามาทำประตูได้” “หากโลกคือการแข่งขัน ชาติในความหมายของผมคือนักกีฬาที่ต้องพัฒนาให้เป็นที่หนึ่ง”

1.2.3 ทักษะการให้เหตุผล ผู้วิจัยตั้งคำถามว่า “ทำไมถึงเข้ามาเป็นทหาร” ผู้เรียนร้อยละ 100 ให้เหตุผลที่หลากหลาย เช่น “ครอบครัวเคยประสบภัยแล้วได้รับความช่วยเหลือจากทหาร จึงอยากเข้ามาทำหน้าที่ช่วยเหลือคนอื่นในฐานะทหาร” “ตอนเด็ก ๆ ครอบครัวพาไปชมการแสดงการบินของกองทัพอากาศ เลยอยากเป็นทหาร” “เกิดมาในครอบครัวทหาร” “คุณพ่อได้ย้ายไปประจำการที่ สภ.เทพา จ.สงขลา เล่าว่ามีการลอบยิงผู้บริสุทธิ์เพื่อเรียกร้องความสนใจจากรัฐบาล นี่เป็นเหตุผลที่ผมเข้ามาเป็นทหาร ผมต้องการปกป้องผู้บริสุทธิ์”

1.2.4 ทักษะการสำรวจ ผู้วิจัยให้ผู้เรียนทบทวนตนเองด้วยคำถามว่า “มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในกองทัพอากาศทางด้านใด” ผู้เรียนร้อยละ 100 สำรวจตนเองเพื่อค้นพบความรู้ความสามารถ เช่น “มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ คิดว่าจะช่วยงานด้านไซเบอร์” “เป็นคนชอบสอนคนอื่น สามารถทำหน้าที่อาจารย์ได้” “เป็นคนชอบเรียนด้านภาษา อยากทำงานด้านต่างประเทศ” เป็นต้น

1.2.5 ทักษะการรวบรวมข้อมูล ผู้เรียนร้อยละ 62.9 ได้ค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานเขียน โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ในกองทัพอากาศ เช่น ผู้ที่ต้องการเป็นนักบินรบ ต้องศึกษาประเภทของเครื่องบินรบที่ประจำการตามหน่วยต่าง ๆ และภารกิจหลักของแต่ละหน่วย ส่วนผู้ที่ต้องการทำงานด้านไซเบอร์ ต้องศึกษาว่าสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานใดได้บ้าง และมีภารกิจอย่างไร

1.2.6 ทักษะการเชื่อมโยง ได้มีการสอบถามทวนกลับผู้เรียนเป็นรายบุคคล พบว่าร้อยละ 100 เชื่อมโยงคำว่า “ชาติ” “ความเป็นทหาร” และ “บทบาทของตนเองในฐานะทหาร” โดยสื่อเนื้อความอย่างมีสัมพันธภาพ

1.2.7 ทักษะการเรียงลำดับ ผู้เรียนร้อยละ 100 เรียงลำดับเนื้อหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำมาร้อยยถ้อยคำเป็นความเรียง

2. ประสิทธิภาพของวิธีการเรียนการสอนทักษะการเขียนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ทักษะความคิด

เบสท์ (Best, 1977, อ้างถึงใน มัชชพร วงศาเคน, 2015, น.11) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของมาตรการวัดของลิเคิร์ท ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ยความหมาย

1.00 - 1.79 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

1.80 - 2.59 หมายถึง ระดับน้อย

2.60 - 3.39 หมายถึง ระดับปานกลาง

3.40 - 4.19 หมายถึง ระดับมาก

4.20 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์

ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหาร

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ การรับรู้
ความรู้และความเข้าใจคำว่า “ชาติ”	4.16	0.70	มาก
ความรู้และเข้าใจภารกิจของกองทัพอากาศ	4.00	0.66	มาก
ความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะทหาร	4.20	0.74	มากที่สุด
ความตระหนักถึงความสำคัญของตัวเองในฐานะนายทหารสัญญาบัตร หลักของกองทัพอากาศ	4.15	0.77	มาก
การวางแผนชีวิตในอาชีพทหาร	4.19	0.77	มาก
การตกแต่งงานเขียนให้สวยงามเหมือนบทความในนิตยสารทำให้งานเขียน มีความน่าสนใจ	4.14	0.67	มาก
ผลงานเขียนทำให้เข้าใจความเป็นชาติอย่างเป็นรูปธรรม	4.05	0.70	มาก
ผลงานเขียนช่วยปลูกจิตสำนึกความรักชาติ	4.05	0.70	มาก
ผลงานเขียนช่วยปลูกจิตสำนึกอุดมการณ์ทหาร	4.19	0.73	มาก

จากตารางแสดงให้เห็นว่าความรู้และความเข้าใจคำว่า "ชาติ" มีค่าเฉลี่ย 4.16 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 และความรู้และเข้าใจภารกิจของกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ย 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ถือว่าอยู่ในระดับมาก ความตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะทหารอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 ส่วนความตระหนักถึงความสำคัญของตัวเองในฐานะนายทหารสัญญาบัตรหลักของกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ย 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 จัดว่าอยู่ในระดับมาก การวางแผนชีวิตในอาชีพทหารอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.19 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 การตกแต่งงานเขียนให้สวยงามเหมือนบทความในนิตยสารมีค่าเฉลี่ย 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 แสดงถึงความพึงพอใจต่องานเขียนของตนเองในระดับมาก ทั้งนี้ผลงานเขียนทำให้ผู้เรียนเข้าใจความเป็นชาติอย่างเป็นรูปธรรม ช่วยปลูกจิตสำนึกความรักชาติ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.70 และความมีอุดมการณ์ทหาร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 แสดงว่าผลงานเขียนสามารถปลูกจิตสำนึกอุดมการณ์ความเป็นทหารสำนึกความรักชาติของผู้เรียนได้ในระดับมาก

กล่าวโดยสรุปค่าเฉลี่ยในระดับสูงแต่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของกระบวนการเรียนเพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกทหารแก่ผู้เรียน

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความมีอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหาร ในเบื้องต้น นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 รับรู้เกี่ยวกับชาติ ภารกิจทางทหาร และบทบาทของตนเองในฐานะทหารในระดับผิวเผินจากการศึกษาในชั้นเรียนตามหลักสูตร หรือตามการบอกเล่า หรือตามแหล่งข้อมูลในรูปแบบหลากหลาย แต่ยังคงขาดความตระหนักถึงอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกทหาร หลังจากการสนทนาโต้ตอบที่แทรกการฝึกทักษะการคิดในลักษณะต่าง ๆ ผู้เรียนเริ่มตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะทหารมากขึ้น แต่ยังไม่อยู่ในระดับที่ยังรากลึกเป็นอุดมการณ์ การฝึกปฏิบัติงานเขียนในหัวข้อ “ทหารแบบผมจะทำอะไรเพื่อชาติ” เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นชาติและสำนึกความเป็นทหารที่ต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อปกป้องชาติให้มีความสุข ผู้วิจัยพบว่าการนำทักษะการคิดมาใช้ในการเรียนการสอนเป็นเพียงการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รับรู้และเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นชาติและบทบาทของตนเองในฐานะทหาร แต่ยังไม่ได้เป็นอุดมการณ์ความรักชาติและสำนึกความเป็นทหารที่ยั่งยืน ต้องอาศัยการบูรณาการกับวิธีการอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมทางทหาร การศึกษาดูงานทางทหาร การศึกษาประวัติศาสตร์ทางทหาร และการสงครามทั้งในอดีตและปัจจุบันและชีวประวัติของนายทหารที่มีจิตวิญญาณความรักชาติ การมีต้นแบบนายทหารที่ดี ฯลฯ เพื่อหล่อหลอมให้ฝังลึกภายในจิตใจ จนกลายเป็นอุดมการณ์และจิตสำนึกในที่สุด ทั้งนี้ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดภายหลังสำเร็จการศึกษา พวกเขาจะตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองในฐานะทหารเป็นนายทหารกำลังหลักที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำหน่วยในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563 ทั้ง 5 ประเด็น ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 รักษาความมั่นคงของรัฐ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ช่วยเหลือประชาชนและบรรเทาสาธารณภัย และยุทธศาสตร์ที่ 5 สนับสนุนการพัฒนาประเทศ (กองทัพอากาศ, 2563, น.41)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการเขียนและการคิด การเขียนเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลด้วยการคิดอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ การคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจต้องใช้ทักษะการคิดหลายรูปแบบ เช่น ทักษะการให้คำจำกัดความ ทักษะการให้เหตุผล ทักษะการอ้างอิง เป็นต้น ยิ่งคิดมากยิ่งได้ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้เรียน

จะช่วยพัฒนาสติปัญญาและความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจ ทั้งนี้การเขียนบทความหรือเรียงความช่วยให้จดจำสิ่งที่เขียนได้ภายหลัง การเขียนบนกระดาษหรือการพิมพ์ช่วยกระตุ้นสมอง เนื่องจากจะต้องคิดตลอดเวลาขณะเขียน การเขียนไม่เพียงแค่กระตุ้นสมอง แต่ยังช่วยให้มองดูตัวเอง ความรู้สึกของตนเอง และการกระทำ ในแง่ที่ต่างไปจากเดิม ทั้งนี้การฝึกคิดอยู่เป็นประจำช่วยพัฒนาความมีวิจารณญาณด้วยเช่นกัน

3. สำนักความเป็นทหารเริ่มต้นมาจากความภาคภูมิใจในตนเอง การแสดงผลงานบนบอร์ดเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดสำนึกในคุณค่าของตนเองทางหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1943) ที่กล่าวว่า “มนุษย์ต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) กล่าวคือ ต้องการได้รับเกียรติยศ การยกย่อง การยอมรับ ความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยในสิ่งที่กระทำ ทำให้รู้สึกตัวตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น” ซึ่งจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้มนุษย์ก้าวสู่ความต้องการประจักษ์ในตนเอง (Self Actualization Needs) นั่นคือ “การตระหนักในความสามารถของตนเองว่ามีศักยภาพเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมาย และต้องการใช้ความสามารถของตนเองเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในระดับสูงสุดของชีวิต โดยคิดถึงประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ” หากได้รับการส่งเสริมอุดมการณ์ความรักชาติและสำนักความเป็นทหาร นักเรียนนายเรืออากาศจะพัฒนาตนเองจนก้าวไปสู่ขั้นความต้องการประจักษ์ในตนเอง จะทำให้ตนเองมีคุณค่าต่อสังคม พร้อมทำหน้าที่ปกป้องประเทศตามความรู้ความสามารถและตามศักยภาพของตน ตลอดจนร่วมกันพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง อยู่อย่างสงบร่มเย็น การส่งเสริมอุดมการณ์ความรักชาติและสำนักความเป็นทหารจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การเสริมสร้างอุดมการณ์รักชาติและสำนักความเป็นทหาร ควรดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมกับกำลังพลของกองทัพทุกระดับ เพราะต่างมีส่วนสำคัญต่อการรักษาความมั่นคงของชาติ

1.2 การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาอบรมของกองทัพ ควรจัดให้มีการปลูกฝังอุดมการณ์รักชาติและสำนักความเป็นทหารในทุกหลักสูตรของกองทัพ โดยนำการพัฒนาทักษะการคิดมาใช้ในการสร้างสำนักความเป็นทหารและเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทและหน้าที่ของตนที่มีต่อประเทศชาติ จนกลายเป็นอุดมการณ์รักชาติที่มีความหนักแน่นและยั่งยืน

1.3 การฝึกอบรมผู้สอน ควรจัดอบรมผู้สอนของกองทัพได้เรียนรู้ที่จะนำเทคนิคการเรียนการสอนที่เน้นการนำทักษะการคิดมาใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน กำลังพลที่มีวิจารณญาณทางความคิดจะเป็นพลังสำคัญในการสร้างความเจริญให้แก่กองทัพและประเทศชาติ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 การบูรณาการกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนกระบวนการคิดร่วมกับทักษะการสื่อสารอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด และทักษะการเขียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการคิดให้ยิ่งขึ้น

2.2 การพัฒนาวิธีการสอนหรือกิจกรรมในลักษณะอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติและสำนักความเป็นทหารแก่ผู้เรียน ทั้งนี้อาจมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมนักเรียนนายเรืออากาศ เช่น กรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ กองวิชาทหาร กองพลศึกษา เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาพัฒนาการทักษะการคิดของนักเรียนนายเรืออากาศในลักษณะอื่น ๆ เช่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) เป็นต้น

3.2 การศึกษาพัฒนาการทางความคิด อุดมการณ์ความรักชาติ และสำนึกความเป็นทหารของนักเรียนนายเรืออากาศก่อนสำเร็จการศึกษา เป็นการติดตามผลสัมฤทธิ์ของการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 การศึกษาเกี่ยวกับข้อบกพร่องในการเขียน ผู้วิจัยพบว่าผู้เรียนส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการใช้ภาษาเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการศึกษาวเคราะห์ถึงความบกพร่องในการใช้ภาษาเขียน นำเสนอตัวอย่างการใช้ที่ไม่เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอภาษาที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปรับปรุงการใช้ภาษาของตนเอง อันจะนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานราชการในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). เอกสารการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. [จุลสาร].

กองทัพอากาศ. (2554). ประกาศของกองทัพอากาศ เรื่อง ค่านิยมหลักกองทัพอากาศ (RTAF Core Values). [แผ่นพับ].

กองทัพอากาศ. (2563). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563.

<https://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer2300/web/viewer.php>,

กองบัญชาการกองทัพไทย. (2561). คู่มือการปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหารของกองทัพไทย. [จุลสาร].

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย และคณะ. (2020). การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 10(3), 1.

<https://journal.pbru.ac.th/admin/upload/article/5729-2021-04-05.pdf>.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557, 24 เมษายน). การศึกษาแบบองค์รวม. <http://legacy.orst.go.th/?knowledge=การศึกษาแบบองค์รวม-๒๔-เม>

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก น.1-23. <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF>

ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล กองวิชาวิศวกรรมเครื่องกลและอุตสาหกรรม กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศ-นวมินทกษัตริยาธิราช. (2564). คำรับรองตนเอง (Self-Declaration) ของสถาบันการศึกษา สำหรับการขอรับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิปัตร์ในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุม สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สำหรับผู้เข้าศึกษาปีการศึกษา (2563 - 2567). [จุลสาร].

มัชชูปพร วงศาเคน. (2558). ความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์ครีมบำรุงผิวหน้าผสมสารสกัดจากใบชาเขียวในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). ทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีความสุข. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.) เอกสาร

หลักสูตรอบรมแบบ e-Training หลักสูตรการพัฒนาการคิดขั้นสูง.

http://www.kruid.com/TEPE_55206.pdf

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561, 22 พฤษภาคม). การเรียนรู้ด้วยตนเอง (*Self-directed Learning*).

<https://ops.moe.go.th/ทักษะความรู้ด้วย/>

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

(2558). แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพบก. (ม.ป.ป.). คู่มือนักศึกษาวิชาทหารชาย ชั้นปีที่ 4. [จุลสาร].

The Critical Thinking Community. (n.d.). *Wheel of Reason*. <https://community.criticalthinking.org/wheelOfReason.php>

Gillies, R. (2016). *Cooperative Learning: Review of Research and Practice*. *Australian Journal of Teacher Education*. 41(3), 2. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1096789.pdf>

Harmer, J. (2004). *How to Teach Writing*. Longman.

Lev, T. (2021). "Generation Z: Characteristics and Challenges to Entering the World of Work".

Cross-Cultural Management Journal. 21(23), 107-115.

https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2021_I1_7.pdf

Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4).

Shirley N. and Maleki A. (1993). *Advance in TESOL for 21st Century Practitioner's, volume 2*

Reading, Writing and Assessment. Australia: Adam House Press, Inc.

Tzenios, N. (2022). Learner-centered Teaching. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*. 22(04), 916-919. <https://www.doi.org/10.56726/IRJMETS32262>

การศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรรพาวุธกองทัพอากาศ

Studying Behavior-based Safety Among RTAF Personnel Who Work with Armaments

ทัศยุทธิ์ ทองอยู่^{1*} ดวงกมล ทองอยู่²
Tasayuth Thongyoo^{1*} Doungkamol Thongyoo²

Received: November 1, 2023

Revised: November 10, 2023

Accepted: December 12, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior Based Safety) ในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานกับอาวุธยุทธโธปกรณ์ของกองทัพอากาศ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธมากกว่า 20 ปี จากนั้นนำข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior Based Safety) ในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธของบุคลากรกองทัพอากาศ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศเกิดทั้งจากตัวผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการในการบริหารงาน กำกับ ดูแล และการสนับสนุนจากองค์กร สำหรับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศ กอปรด้วยแนวทางที่เกิดจากการใช้ข้อมูล และการดำเนินการทางวิชาการตามหลักจิตวิทยา การใช้ความรู้ทางวิศวกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การคำนึงถึงสภาพความพร้อมของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ การใช้คู่มือมาตรฐานประกอบการปฏิบัติงาน การปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ ควบคุมดูแล การส่งเสริมจากองค์กร และการนำหลักวิชาการที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นมาตรฐานและมีใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในและต่างประเทศเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: พฤติกรรมความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศ

¹ รองผู้อำนวยการกองโรงงานสรรพาวุธ 5 กรมสรรพาวุธทหารอากาศ

Deputy Director, Armament Plant No.5

E-mail: tasayuth@rtaf.mi.th

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

Lecturer in Psychology Faculty of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University

E-mail: doungkamol@vru.ac.th

* Corresponding author

Abstract

The purpose of this research is to study the factors contributing to behavior-based safety (BBS) in Royal Thai Air Force (RTAF) ordnance operations and to propose guidelines for the development of safety behaviors for RTAF armament personnel. By focusing on ordnance operations, personnel will have to work with the weapons of the Air Force. This research employs the qualitative method by studying and collecting data from relevant documents and interviews with RTAF armament personnel who have more than 20 years of experience in ordnance operations. The information from documents and interviews was analyzed and synthesized in order to formulate the guidelines for developing BBS in ordnance operations of RTAF personnel.

The results showed that factors leading to BBS in RTAF ordnance operations were factors caused by the ordnance operators themselves, operational environment, the process of administration, supervision and support from the organization. The development of the guidelines for BBS among ordnance personnel resulted from the use of information and academic implementation according to the principles of psychology, the use of engineering knowledge related to operations, the availability of operators both physically and mentally, the use of standard operating manuals, improvement of management processes, supervision, promotion from the organization and the use of academic principles that have been recognized as standards and widely used both domestically and internationally applied to make organizations have workers with BBS in their operations.

Keywords: Behavior Based Safety:BBS, Armament Concerned Work Personnel, Royal Thai Air Force

บทนำ

ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ หรือความมั่นคงของประเทศ ดังปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ในส่วนกองทัพอากาศได้มีการระบุถึง บุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human & Behavior) ว่าเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (NCO) ที่กองทัพอากาศเชื่อมั่นว่าจะทำให้การปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศมีประสิทธิภาพสูงสุดและต้องการพัฒนาไปให้ถึงตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

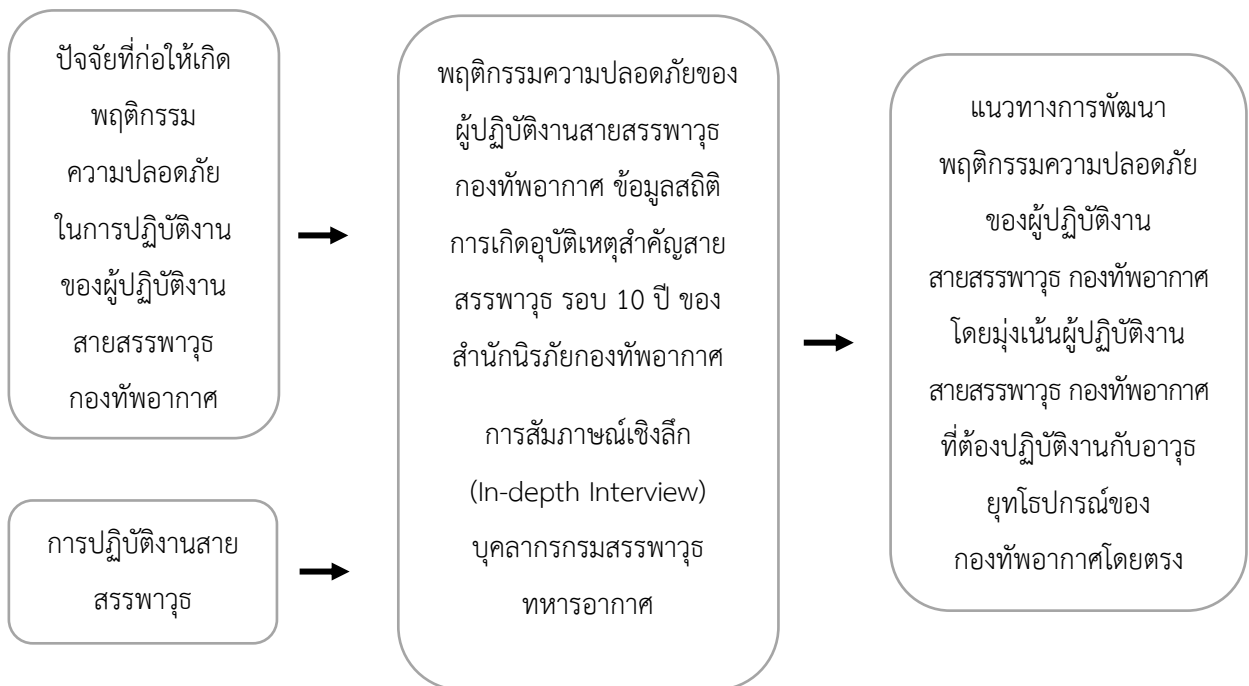
สภาพการณ์ปัจจุบัน ในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธของกำลังพลกองทัพอากาศ มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหายต่อทรัพย์สินของทางราชการมากขึ้น อันเนื่องมาจากอาวุธยุทโธปกรณ์ที่มีความทันสมัยทางเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้อำนาจการทำลายล้างของอาวุธยุทโธปกรณ์เหล่านั้นสูงขึ้น อันตรายที่มากับอาวุธยุทโธปกรณ์เหล่านั้นก็เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุให้น้อยลง

พฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior Based Safety: BBS) หรือเรียกว่า BBS เป็นแนวทางการจัดการความปลอดภัย ที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในสถานที่ทำงานของแต่ละคน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน (Asten, 2011) การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ เพื่อทำความเข้าใจสาเหตุของปัญหาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ และจะส่งผลให้บุคลากร มีความเข้าใจพื้นฐาน มีความเชี่ยวชาญ และมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านสรพาวุธที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุทำให้เกิดการบาดเจ็บต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองหรือก่อให้เกิด ความเสียหายต่อทางราชการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกดำเนินการวิจัยในหัวข้อดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ซึ่งใช้ข้อมูลจากวารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ คู่มือ เอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และจากฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุสำคัญสายสรพาวุธ รอบ 10 ปี ของสำนักนิรภัยกองทัพอากาศ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการสัมภาษณ์บุคลากรกรมสรพาวุธทหารอากาศที่เป็นผู้ให้นโยบาย ได้แก่ เจ้ากรมสรพาวุธทหารอากาศ ผู้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ เสนาธิการกรมสรพาวุธทหารอากาศ ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองคลังแสง และผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ รองผู้อำนวยการกองควบคุมการผลิตและหัวหน้าแผนกดำเนินงานกองโรงงานสรพาวุธ 5 รวมจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธมากกว่า 20 ปี โดยมีเครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure) โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Guideline) ไว้ล่วงหน้า มีลักษณะเป็นประเด็นกว้าง ๆ โดยมีข้อคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ ท่านเชื่อว่าปัจจัยใดบ้างที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ และท่านคิดว่าจะมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธกองทัพอากาศ จากนั้นนำข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์วิเคราะห์ สังเคราะห์ และกำหนดแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior Based Safety) ในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธของบุคลากรกองทัพอากาศ

มีขั้นตอนการวิจัย ได้แก่

1. ศึกษา และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการสัมภาษณ์บุคลากรกรมสรพาวุธทหารอากาศ
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น เพื่อระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ
3. กำหนดแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธกองทัพอากาศ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุสำคัญสายสรพาวุธ รอบ 10 ปี ของสำนักนิรภัยกองทัพอากาศ (2555 - จนถึงปัจจุบัน) ตรวจสอบข้อมูลความถี่ของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติการณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และการสรุปแบบอุปนัย (Analytical induction) และมีแนวทางการวิเคราะห์ประกอบด้วย

การจัดระเบียบข้อมูล (Data organizing) เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ พร้อมทั้งจะแสดง และนำเสนออย่างเป็นระบบได้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกต ทั้งจากการบันทึกเสียง และจากการจดบันทึกมาถอดคำพูดให้อยู่ในรูปเอกสารที่เป็นระบบ ระเบียบ จัดลำดับเรียงข้อมูลการสัมภาษณ์ตามวันเวลา และผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ง่ายต่อการตรวจทาน การวิเคราะห์ข้อมูล และสะดวกในการเรียกใช้ในภายหลัง (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2559)

การหาข้อสรุป โดยการตีความและการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของผลการวิจัย (Miles & Huberman, 1994)

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่ต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน (สุภางค์ จันทวนิช, 2549) ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมกับการสังเกตอาการปฏิกิริยาผู้ให้ข้อมูลสำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนั้นหลังการเรียบเรียงข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบว่าผลการสัมภาษณ์นั้นถูกต้องหรือไม่ ก่อนจะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม จากข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุสำคัญสายสรพาวุธ รอบ 10 ปี ของสำนักนิตยภัตกองทัพอากาศ (2555 - จนถึงปัจจุบัน) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากการสัมภาษณ์บุคลากรกรมสรพาวุธทหารอากาศ ที่เป็นผู้ให้นโยบาย ผู้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติตามนโยบาย และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน สรุปปัจจัยที่ผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วพบว่าเป็น “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ” ดังนี้

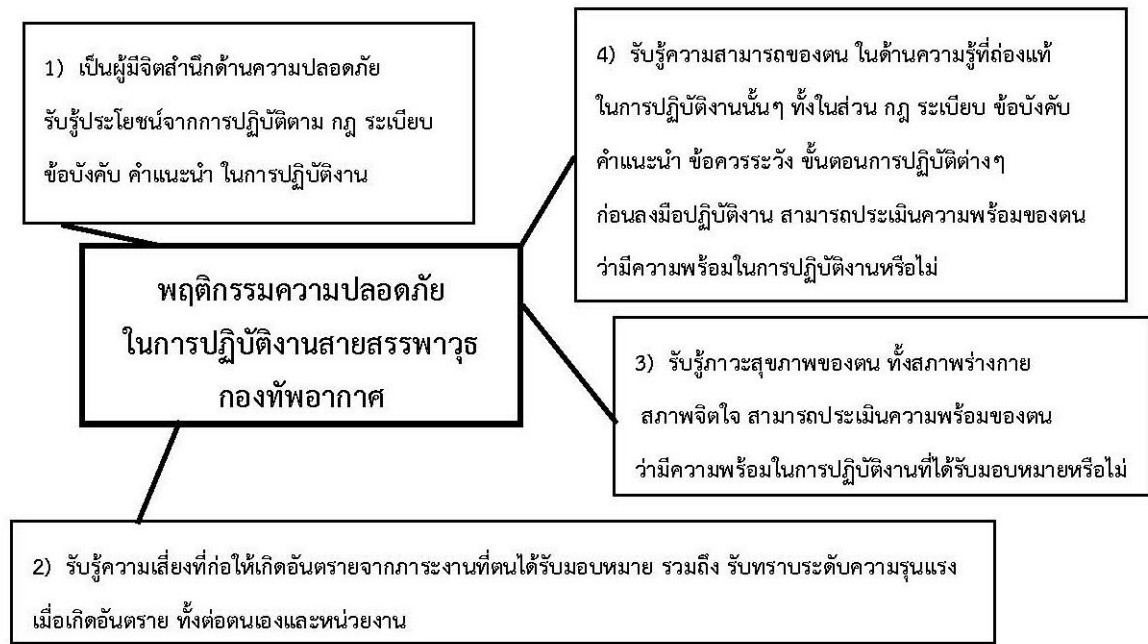
- 1) ผู้ปฏิบัติงานมีสำนึกด้านความปลอดภัย มองเห็นประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยของตน
- 2) ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอันตรายจากภาระงานที่ตนได้รับมอบหมาย รวมถึงรับทราบระดับความรุนแรงเมื่อเกิดอันตราย
- 3) ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ภาวะสุขภาพของตน ทั้งสภาพร่างกาย สภาพจิตใจ ว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่
- 4) ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความสามารถของตน ในด้านความรู้ที่ถ่องแท้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ทั้งในส่วนบุคคล ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำ ข้อควรระวัง ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ฯลฯ ก่อนการลงมือปฏิบัติงาน ว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานหรือไม่
- 5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัย เช่นมีความพร้อมในการสนับสนุนงานที่ต้องปฏิบัติ นั้น ๆ ทั้งในแง่ของเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็น ระบบไฟฟ้า แสงสว่าง ฯลฯ
- 6) กระบวนการในการควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความพร้อมหรือไม่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำ ข้อควรระวังในการปฏิบัติงาน ได้ถูกจัดทำขึ้นและอบรมแนะนำให้กับผู้ปฏิบัติงานทราบดีแล้วหรือไม่ มีผู้ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงานหรือไม่
- 7) มีการส่งเสริมจากองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือไม่ เช่น การรณรงค์ด้านนิตยภัต การสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การให้รางวัล เมื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความปลอดภัยในระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น



รูปที่ 2 สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ

จากปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธกองทัพอากาศ ผู้วิจัยสรุปพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศได้ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย รับรู้ประโยชน์จากการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน
- 2) ได้รับความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอันตรายจากภาระงานที่ตนได้รับมอบหมาย รวมถึงรับทราบระดับความรุนแรงเมื่อเกิดอันตราย ทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน
- 3) รับรู้ภาวะสุขภาพของตน ทั้งสภาพร่างกาย สภาพจิตใจ สามารถประเมินความพร้อมของตนเองว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่
- 4) ได้รับความสามารถของตน ในด้านความรู้ที่ถ่องแท้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ทั้งในส่วนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำ ข้อควรระวัง ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ฯลฯ ก่อนการลงมือปฏิบัติงาน สามารถประเมินความพร้อมของตนเองว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่



รูปที่ 3 สรุปพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศ

จากแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ กองทัพอากาศ ทั้งที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม จากข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุสำคัญสายสรรพาวุธ รอบ 10 ปี ของสำนักนิรภัยกองทัพอากาศ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) บุคลากรกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วพบว่าเป็น “แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ” ดังนี้

1) พัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย ด้วยการจัดทีมงานผู้เชี่ยวชาญเข้าไปสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากงานที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อระบุพฤติกรรมที่ต้องการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแต่ละงานนั้น และกำหนดแนวทางต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ต้องการนั้น ในการปฏิบัติงาน

2) ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย ด้วยการจัดทีมงานผู้เชี่ยวชาญเข้าไปสังเกตพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากงานที่มีความเสี่ยงสูง เพื่อระบุพฤติกรรมเสี่ยงในการปฏิบัติงานในแต่ละงานนั้น และกำหนดแนวทางต่าง ๆ เพื่อกำจัดหรือลดพฤติกรรมเสี่ยงในการปฏิบัติงานเหล่านั้น

3) จัดทำคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่มีการระบุขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่แน่ชัด จัดทำ Checklists อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง มีการระบุความเสี่ยง อุปกรณ์นิรภัยที่ต้องใช้ และพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยที่ไม่ควรกระทำ รณรงค์ให้มีการใช้งานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน มีการประเมินก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง และมีการทบทวนความรู้ของผู้ปฏิบัติงานเป็นวงรอบตามเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ

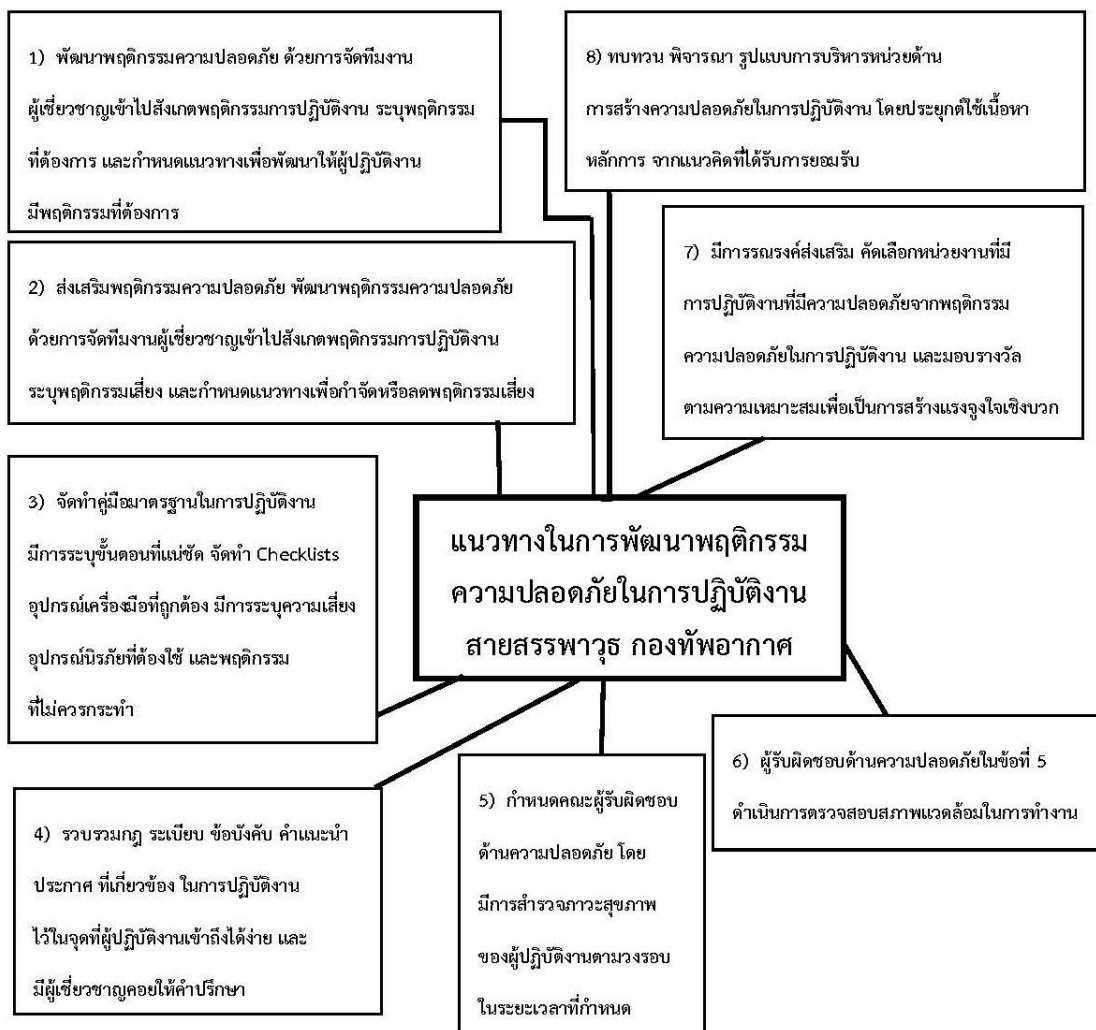
4) รวบรวม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไว้ในจุดที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาหากผู้ปฏิบัติงานมีข้อสงสัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตน

5) กำหนดคณะผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย โดยมีการสำรวจภาวะสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานตามวงรอบในระยะเวลาที่กำหนด และมีการรายงานถึงหัวหน้างานของผู้ปฏิบัติงาน หากตรวจพบความเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ทั้งที่เกิดจากภาวะทางสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอันเนื่องมาจากความไม่พร้อมของผู้ปฏิบัติงาน

6) ผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย ในข้อที่ 5 ดำเนินการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ไฟฟ้า แสงสว่าง อุปกรณ์นิรภัย ฯลฯ หากตรวจพบสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ให้รายงานต่อผู้รับผิดชอบ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป

7) มีการรณรงค์ส่งเสริม คัดเลือกหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย มีการใช้อุปกรณ์นิรภัยในการปฏิบัติงาน มีการใช้คู่มือในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ทีมผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สามารถสอดส่องดูแล ตักเตือนผู้ปฏิบัติงานร่วม ในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับหน่วยงานอื่น และมอบรางวัลตามความเหมาะสมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก

8) ทบทวน พิจารณารูปแบบการบริหารหน่วยด้านการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์ใช้เนื้อหา หลักการ จากแนวคิดที่ได้รับการยอมรับเช่น คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ จัดทำโดย สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และระบบมาตรฐาน ISO45001:2008 เพื่อปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำแนะนำต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กร



รูปที่ 4 สรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพรพาวุธ กองทัพอากาศ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ อาทิเช่น รูปแบบความเชื่อทางสุขภาพ (Health Belief Model หรือ HBM) (Becker, 1974) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพและความปลอดภัย (ธีระ รามสูตร, 2535) (วีระ ชื่อสุวรรณ, 2546) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิต (Life Change Unit Theory) (Glendon & McKenna, 1995) รูปแบบความเครียดในชีวิตซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในการทำงาน (Thomas & Richard, 1967) แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในองค์กร (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2545) (Heinrich, 1931) และจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ที่ถ่องแท้ในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้อง หรือจากข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุสำคัญสายสรพาวุธรอบ 10 ปี ของสำนักนรภัย กองทัพอากาศ (สำนักนรภัยกองทัพอากาศ, 2566) ที่กล่าวถึงการขาดการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน รวมทั้ง การขาด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้ไม่มีความชัดเจน เป็นปัจจัยในการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยแนวคิด Swiss cheese model (Stein & Heiss, 2015) ร่วมกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยเทคนิคทางจิตวิทยาโดยการจูงใจเชิงบวก (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2543). ที่เป็นแนวคิดหนึ่งของทฤษฎี Behavior Based Safety (BBS) (Geller, 2005) นับเป็นอีกปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธกองทัพอากาศได้

จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่า เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ และสอดคล้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ ที่ได้จากการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานสายสรพาวุธ กองทัพอากาศ จำนวน 8 แนวทาง โดยเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้องค์กรดำเนินการ ในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อหรือส่งผลในเชิงบวกให้กับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร จัดตั้งคณะบุคคลเพื่อบริหาร ติดตาม กำกับ ดูแล การดำเนินการต่าง ๆ จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวทางที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปทั้งในประเทศไทยและในระดับสากล โดยแนวทางทั้ง 8 แนวทาง ล้วนเป็นแนวทางจากการประยุกต์ใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ผ่านการทบทวนวรรณกรรม ข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุสำคัญ สายสรพาวุธ รอบ 10 ปี ของสำนักนรภัยกองทัพอากาศ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญกรมสรพาวุธทหารอากาศ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การปฏิบัติงานสายสรพาวุธ เป็นการปฏิบัติงานที่หากเกิดความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้มีโอกาสเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการบาดเจ็บ จนถึงขั้นเสียชีวิต และเกิดความเสียหายต่อทางราชการสูง เนื่องจากการปฏิบัติงานกับ อาวุธ กระสุน วัตถุระเบิด ที่สามารถสร้างความเสียหายที่มีความรุนแรงได้ในวงกว้าง หน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานสายสรพาวุธจึงควรมีการเน้นย้ำให้ความสำคัญกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีความมุ่งมั่น กำหนดเป็นนโยบายสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาในเชิงนโยบาย และสนับสนุน ผลักดันให้ประเด็นการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ เกิดผลสัมฤทธิ์ มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานสายสรพาวุธ และเกิดการพัฒนาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะต่อองค์การเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า องค์การที่มีการปฏิบัติงานสายสรรพาวุธ ซึ่งมีการปฏิบัติงานกับอาวุธ วัตถุระเบิด ควรดำเนินการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับอาวุธและวัตถุระเบิด โดยเน้นย้ำและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกรอบความคิดด้านความปลอดภัยเป็นหลักพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ : การฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการจัดการอาวุธและวัตถุระเบิดเป็นขั้นตอนสำคัญในการรับประกันความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมควรมีข้อมูลเกี่ยวกับการระบุอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และวิธีบรรเทาอันตรายเหล่านั้น

2) กำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน : สถานที่ทำงานควรมีนโยบายและขั้นตอนด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน ซึ่งสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบ เนื้อหานโยบายควรมีการสรุปขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยของตนเอง และผู้อื่น

3) ส่งเสริมให้มีการรายงานข้อกังวลด้านความปลอดภัย : ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนให้รายงานข้อกังวลด้านความปลอดภัยต่อฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงานควรรู้สึกสบายใจที่จะรายงานปัญหาโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกลงโทษ

4) ฉลองความสำเร็จด้านความปลอดภัย : ผู้บริหารควรฉลองความสำเร็จด้านความปลอดภัย เช่น ช่วงระยะเวลาที่ไม่มีการบาดเจ็บหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ควรจัดให้มีกิจกรรมการยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานและมอบรางวัล การฉลองความสำเร็จเหล่านี้เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยและตอกย้ำความสำคัญของความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

5) จัดหาทรัพยากรเพื่อความปลอดภัย : สถานที่ทำงานควรจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัย เช่น อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) แฝงกันนิรภัย และป้ายเตือน การจัดหาทรัพยากรเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหารต่อความปลอดภัยและช่วยตอกย้ำความสำคัญของความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

โดยรวมแล้ว การส่งเสริมความปลอดภัยในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับอาวุธและวัตถุระเบิดนั้น จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นอย่างมากจากฝ่ายบริหารและการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยพบว่า Behavior Based Safety คือแนวทางการจัดการความปลอดภัยที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในสถานที่ทำงานของแต่ละคน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน การระบุและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย องค์การต่าง ๆ สามารถลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุและปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยได้

เมื่อต้องการนำแนวคิดทฤษฎี Behavior Based Safety มาปรับประยุกต์ใช้กับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับอาวุธ ยุทโธปกรณ์และวัตถุระเบิด มีแนวทางในการดำเนินการดังนี้ :

1) ระบุพฤติกรรมที่สำคัญ : ขั้นตอนแรกในการใช้โปรแกรม Behavior Based Safety คือ การระบุพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งอาจรวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดการ การจัดเก็บ และการกำจัดอาวุธและวัตถุระเบิดอย่างเหมาะสม

2) สร้างข้อมูลพื้นฐาน : เมื่อระบุพฤติกรรมที่สำคัญได้แล้ว ควรรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพื่อกำหนดระดับของการปฏิบัติตามพฤติกรรมเหล่านี้ในปัจจุบัน ข้อมูลนี้สามารถรวบรวมได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การสำรวจ หรือการรายงานเหตุการณ์

3) พัฒนามาตรการแทรกแซง : จากข้อมูลพื้นฐานในข้อ 2 สามารถพัฒนามาตรการเพื่อจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและส่งเสริมการปฏิบัติที่ปลอดภัย สิ่งเหล่านี้อาจรวมถึงโปรแกรมการฝึกอบรม การตรวจสอบความปลอดภัย หรือการฝึกสอนรายบุคคล

4) ดำเนินการแทรกแซง : เมื่อมีการพัฒนามาตรการแทรกแซงแล้ว ควรดำเนินการและติดตามผลเป็นระยะ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการตั้งค่าระบบสำหรับติดตามและรายงานข้อมูลความปลอดภัยตามพฤติกรรม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะและการสนับสนุนแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง

5) ประเมินผล : สุดท้ายนี้ ควรประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์อัตราการเกิดอุบัติเหตุ เหตุการณ์เกือบผิดพลาด และการปรับปรุงพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่สำคัญ

โดยรวมแล้ว การนำ Behavior Based Safety ไปใช้กับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับอาวุธและวัตถุระเบิดนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผน และการนำไปใช้อย่างถี่ถ้วนภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น สิ่งสำคัญคือต้องจัดลำดับความสำคัญของความปลอดภัยของบุคลากรและชุมชน และปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางที่เหมาะสมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการวัตถุอันตราย

เอกสารอ้างอิง

- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2559). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ธีระ รามสูตร. (2535) *แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- วีระ ชื่อสุวรรณ. (2546). *การกำจัดพฤติกรรมเสี่ยงเพื่อความปลอดภัย*. บริษัทคิดเพื่อความปลอดภัย.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภางค์ จันทวนิช. (2549) *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561 - 2580)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักนิรภัยกองทัพอากาศ. (2566). *รายงานสถิติด้านนิรภัยการบินและภาคพื้น ย้อนหลัง 10 ปี (พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักนิรภัยกองทัพอากาศ
- Asten, C.V. (2011). *How to overcome employee resistance to behavioral-based safety*. (Master's thesis). Wisconsin-Stout: University of Wisconsin-Stout.
- Becker, M.H. (1974). *The Health Belief Model and Personal Health Behavior*. Health Education Monographs, 2, 324- 508.
- Geller, E.S. (2005). Behavior-based safety and occupational risk management. *Behavior Modification*, 29, 539-561.
- Glendon, A.I. and E.F. McKenna. (1995). *Human Safety and Risk Management*. London: Hartnolls Ltd.

Heinrich. Herbert William. (1931). *Industrial accident prevention: A scientific approach*. New York: McGraw-Hil.

Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: And expanded sourcebook (2nd ed.)*. New York: Sage Publications Inc.

Stein JE & Heiss K (2015). The swiss cheese model of adverse event occurrence--Closing the holes. *Seminar in Pediatric Surgery*, 24(6), 278-82.

Thomas H. Holmes and Richard H. Rahe (1967). The Social Readjustment Rating Scale, *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218.

ความชอบด้วยการกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ

Legal Administration of Disciplinary Action Toward Detention of Police Officers

นวลละออง จรุงชาติ^{1*} ศิริมา บุญมาเลิศ²
Nuanlaong Jarunchat^{1*} Sirima Boonmalert²

Received: August 31, 2023

Revised: September 18, 2023

Accepted: November 14, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความชอบด้วยการกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อโทษกักขังทางวินัยและสภาพปัญหาของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจภายใต้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 อีกทั้งยังศึกษาแนวทางแก้ไขการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจที่เหมาะสมภายใต้กฎหมายปกครอง การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน และสนทนากลุ่มจำนวน 50 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 60 คน เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจทุกคนทราบว่าโทษกักขังเป็นคำสั่งทางปกครอง ความคิดเห็นต่อโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจแยกออกเป็น 2 แนวทาง โดยข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองสารวัตรลงมาเห็นว่าควรยกเลิกโทษกักขัง โดยให้เหตุผลว่าการลงโทษกักขังเฉพาะตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองสารวัตรลงมาไม่มีความเป็นธรรมและความเท่าเทียม อีกทั้งยังเป็นการเลือกปฏิบัติ ในข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไปเห็นว่าโทษกักขังควรคงไว้ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อสร้างความเข้มงวดเคร่งครัดในการรักษาวินัย ส่วนปัญหาต่อโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ คือ โโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจไม่อาจทำให้ข้าราชการตำรวจปรับปรุงพฤติกรรมและนิสัยได้แท้จริง อีกทั้งยังก่อให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นต่อข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบงานแทนข้าราชการตำรวจที่ต้องโทษกักขังทางวินัย

แนวทางแก้ไขการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจที่เหมาะสมภายใต้กฎหมายปกครอง คือ การใช้มาตรการทดแทนโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้เสนอมาตรการบำเพ็ญประโยชน์และการให้ทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ

คำสำคัญ: โโทษกักขัง วินัยข้าราชการตำรวจ ความเสมอภาค การกระทำทางปกครอง

¹ นักวิทยาศาสตร์ (สบ 5) สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Scientist (Level 5), Office of Police Forensic Science Royal Thai Police.

E-mail: jeawnuanlaong@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โรงเรียนกฎหมายและการเมือง มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Assistant Professor, School of Laws and Politics Suan dusit University

E-mail: sirimasuw@gmail.com

* Corresponding author

Abstract

The study on the legal administration of disciplinary actions concerning detained police officers aims to ascertain the attitude of police officers towards disciplinary detention and its associated problems under the National Police Act B.E 2565. The study also aims to establish the guidelines on appropriate disciplinary actions for detained police officers under administrative law. This qualitative research was carried out using in-depth interviews of ten key informants and a focus group with fifty samples, yielding a total of sixty informants.

The results showed that police officers understood that disciplinary detention is an administrative action. Opinions toward disciplinary detention were divided. Low-ranking police officers believed that disciplinary detention only applied to them and not to high-ranking ones. The same group of officers wanted disciplinary detention revoked due to its unfairness, inequality and discrimination. On the other hand, high-ranking officers argued that disciplinary detention should be maintained as it resulted in the effectiveness of police operations. With regard to police detention itself, some of the officers were of the opinion that disciplinary detention did not actually improve police behavior. What it did do was increase the workload of other officers because they would be the ones to work in place of those under detention.

The findings also provided solutions to discipline police officers under administrative action. The key informants noted that measures which could replace the disciplinary detention of police officers were voluntary community service in the public and private sectors, and overtime work.

Keywords: Disciplinary detention, Police discipline, Equality, Administrative action

บทนำ

ข้าราชการตำรวจเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีกฎหมายใช้ในการบริหารจัดการองค์การของตนเองนั่นคือ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 เพื่อกำกับ ควบคุม ดูแล ข้าราชการตำรวจให้มีระเบียบวินัยและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเคร่งครัด บทบัญญัติลักษณะ 6 ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับวินัยของข้าราชการตำรวจ ซึ่งการดำเนินการทางวินัยและบทลงโทษทางวินัยจะมีมาตรา 115 กำหนดโทษทางวินัยไว้ 7 สถาน ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กักขัง กักขัง ตัดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565) ซึ่งวิธีการลงโทษกักขังได้แก่ การขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียว หรือหลายคนรวมกันตามที่จะได้มีคำสั่ง ทั้งนี้ กฎหมายเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการตำรวจฉบับแรกคือพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 ต่อมามีการปรับปรุงแก้ไขอีกหลายฉบับ ครั้นเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 กฎหมายเกี่ยวกับวินัยตำรวจฉบับก่อนถูกยกเลิกไป และนำไปบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ลักษณะ 6 ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งไม่ว่ากฎหมายเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการตำรวจจะเปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือยกเลิกไปหลายฉบับ แต่การลงโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจโดยกักขังจะดำรงอยู่มาโดยตลอด

แม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะให้อำนาจในการจำกัดสิทธิเสรีภาพของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับวินัยไว้ก็ตาม แต่การจำกัดสิทธิเสรีภาพดังกล่าวกระทำได้เท่าที่มีเงื่อนไขของกฎหมายบัญญัติไว้เพียงเท่าที่จำเป็นและได้สัดส่วนเท่านั้น แต่กฎหมายเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการตำรวจตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ไม่มีเนื้อหาของกฎหมายหรือบทบัญญัติใดกล่าวอ้างหรือระบุไว้ชัดเจนว่ากฎหมายเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการตำรวจเป็นข้อยกเว้นในการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังนั้น การใช้อำนาจบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในการออกคำสั่งลงโทษกักขังผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการนำตัวผู้ใต้บังคับบัญชาไปขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือหลายคนรวมกัน ซึ่งอาจจะเป็นสถานีดำรวจหรือสถานที่ควบคุมผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวน หรือเป็นสถานที่ใดก็ได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มีคำสั่ง การลงโทษกักขังดังกล่าวอาจเป็นการกักขังที่ร้ายแรงกว่าโทษทางอาญาตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 24 ซึ่งวรรคแรกบัญญัติว่า ผู้ใดต้องโทษกักขัง ให้กักตัวไว้ในสถานที่กักขังซึ่งกำหนดไว้ อันมิใช่เรือนจำ สถานีดำรวจ หรือสถานที่ควบคุมผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวน และมาตรา 24 วรรคสอง ยังให้ศาลใช้ดุลพินิจกักขังผู้กระทำความผิดไว้ในที่อาศัยของผู้กระทำความผิดเองได้ หรือกักขังผู้กระทำความผิดในที่อาศัยของผู้อื่นที่ยอมรับผู้กระทำความผิดไว้กักขัง หรือสถานที่อื่นที่อาจกักขังได้ เพื่อให้เหมาะสมกับประเภทหรือสภาพของผู้ถูกกักขังได้

ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษกักขังจึงได้รับโทษที่ร้ายแรงกว่าผู้กระทำความผิดทางอาญาเสียอีก ย่อมทำให้ข้าราชการตำรวจเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และหากการลงโทษกักขังทางวินัยไม่มีการลงโทษกักขังจริง เพียงแต่บันทึกการกระทำความผิดและโทษกักขังไว้ในประวัติการรับราชการตำรวจ ก็จะเป็นการบัญญัติกฎหมายออกมาเพื่อข่มขู่ให้ข้าราชการตำรวจเกิดความกลัว เมื่อความกลัวสูญสิ้นไปการกระทำความผิดวินัยย่อมเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า โทษกักขังจึงไม่เกิดประโยชน์ทางวินัย ทั้งการลงโทษกักขังทางวินัยเป็นการกระทำทางปกครองที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นเดียวกับโทษกักขังในทางอาญา จึงเป็นการนำโทษทางอาญามาใช้ในทางวินัย ทั้งที่การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่อหยุดยั้งการกระทำผิดวินัย หรือปราบปรามผู้กระทำความผิดวินัยให้ลดน้อยลง เพราะการลงโทษทางวินัยจะทำให้ข้าราชการเกิดความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากขึ้น และระลึกรู้เสมอว่าถ้าตนกระทำความผิดแล้วจะได้รับโทษตอบแทนสถานใด มีผลต่ออาชีพข้าราชการของตนอย่างไร มีผลต่อความก้าวหน้า เกียรติภูมิ และสถานภาพของตนในสังคมอย่างไร และเพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ วินัยจะช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่การลงโทษกักขังในทางอาญามีวัตถุประสงค์ไปในทางข่มขู่และยับยั้งผู้กระทำความผิดให้เกิดความเข็ดหลาบ และไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำอีกในอนาคต และเป็นการตัดโอกาสในการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิดออกไปจากสังคมเป็นการชั่วคราว

การลงโทษกักขังข้าราชการตำรวจตามมาตรฐานการลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี เช่น กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ 1 - 2 วัน, 3 - 5 วัน, 6 - 9 วัน และ 10 - 15 วัน จะถูกลงโทษกักขัง 3, 7, 15, และ 30 วันตามลำดับ เป็นต้น การที่ข้าราชการตำรวจละทิ้งหน้าที่ราชการ ภาระหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจผู้นั้นย่อมตกเป็นภาระแก่เพื่อนร่วมงานที่ต้องกระทำแทน การลงโทษกักขังย่อมไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสภาพการกระทำความผิด เมื่อข้าราชการตำรวจไม่ปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่ควรได้รับค่าตอบแทนหรือควรทำงานชดเชยแทนเพื่อนร่วมงาน การลงโทษละทิ้งหน้าที่ราชการดังกล่าวจึงอาจลงโทษด้วยการตัดเงินเดือนเนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ หรือกักขังหรือปฏิบัติหน้าที่เวรแทนเพื่อนร่วมงาน เพื่อชดเชยการละทิ้งหน้าที่แล้วปล่อยให้ภาระของเพื่อนร่วมงานย่อมเหมาะสมแก่ประเภทหรือสภาพการกระทำผิดวินัยมากกว่า

นอกจากนี้ กฎคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ อัตรာโทษ และการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ทัณฑกรรม กักขัง หรือตัดเงินเดือน พ.ศ. 2547 ข้อ 6 การลงโทษกักขังให้ใช้ได้แต่เฉพาะข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่รองสารวัตรลงมา ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไปจึงไม่ต้องรับโทษกักขัง จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์การลงโทษกักขังทางวินัยและทางอาญามีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน การลงโทษกักขังทางวินัย ข้าราชการตำรวจเหมือนกับข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยเป็นผู้กระทำผิดทางอาญาย่อมลดเกียติศักดิ์ ความภาคภูมิใจ ในความเป็นข้าราชการตำรวจ ทั้งโทษกักขังทางวินัยยังมีการเลือกปฏิบัติใช้ลงโทษข้าราชการตำรวจบางตำแหน่งจึงสมควร ศึกษาถึงความชอบด้วยกฎหมายของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมกับ ประเพณีหรือสภาพการกระทำผิดทางวินัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจภายใต้กฎหมายปกครอง
2. เพื่อหาแนวทางแก้ไขการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจที่เหมาะสมภายใต้กฎหมายปกครอง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวินัยเรื่องความชอบด้วยการกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาคำหนดหาแนวทางแก้ไข การลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นการกระทำทางปกครองให้เหมาะสมมีความชอบด้วยกฎหมาย ปกครอง โดยผู้ศึกษามีขั้นตอนวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

รูปแบบการศึกษาวินัย

การวิจัยการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การวิจัยเอกสาร (Document Research) การรวบรวมข้อมูลจากตำรา หนังสือ เอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์และสืบสวนข้อมูล ทางอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครอบคลุมมากที่สุด ทำการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อเก็บข้อมูลรายละเอียด ปลีกย่อยให้ได้ครอบคลุมถึงการกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะได้ จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key - information) จนสามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางแก้ไขการลงโทษ กักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นการกระทำทางปกครองให้เหมาะสมมีความชอบด้วยกฎหมายปกครอง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) เพื่อให้เหมาะสมกับปัญหา และตรงกัน กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยจะแบ่งข้าราชการตำรวจเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ ระดับสารวัตรขึ้นไปซึ่งไม่ต้องรับโทษกักขัง และกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองสารวัตรลงมาซึ่งต้องรับ โทษกักขัง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสนทนาตามลำพังกับผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูล เกิดความรู้สึกลดภัยและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่ ดำเนินการกับข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหาร สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และงานวินัยข้าราชการตำรวจภูธรภาค 4 จังหวัดขอนแก่น สำนักงานพิสูจน์หลักฐาน ตำรวจ ตำรวจสอบสวนกลาง งานวินัยและกำลังพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 10 คน

2) การสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นวิธีการที่สามารถสังเกตปฏิสัมพันธ์ของผู้ให้ข้อมูลไปในคราวเดียวกัน เกิดการต่อยอดประเด็นระหว่างกัน และประหยัดเวลาในเก็บข้อมูลวิจัย ดำเนินการกับข้าราชการตำรวจศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 4 จังหวัดขอนแก่น และข้าราชการในสังกัดภาคอีสานตอนบนทั้ง 12 จังหวัด จำนวน 10 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน

รวมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 60 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยท่านอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่ม

2) จัดทำแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในลักษณะความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3) ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของเครื่องมือตามคำแนะนำ

4) จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5) นำแบบสัมภาษณ์ส่งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทางโทรสารหรือ E-mail ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ก่อนนัดสัมภาษณ์ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 สัปดาห์

6) ในวันเวลาที่นัดสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยก่อนสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแจ้งให้ถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาทุกครั้ง ผู้ทำวิจัยจะใช้วิธีการจดบันทึกขณะสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมประเด็นในแบบสัมภาษณ์ภายในระยะเวลา 45 - 60 นาที หากขณะทำการสัมภาษณ์เจ้าพนักงานฯ อารมณ์รู้สึกอัดอั้นกับบางคำถาม หรืออารมณ์รู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถามเจ้าพนักงานฯ มีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ

7) เมื่อผู้วิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลครบตามต้องการจะนำข้อมูลที่ได้มาสรุปและวิเคราะห์ตามแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

การเข้าร่วมผู้ให้ข้อมูลเป็นโดยสมัครใจ ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิที่จะถอนตัวออกจากโครงการเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้ในงานวิจัยนี้เท่านั้น โดยไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ให้ข้อมูล ภายหลังจากงานวิจัยเสร็จสิ้น ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายเพื่อไม่ให้มีข้อมูลรั่วไหลได้

การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) มีการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจในประเด็นคำถามเดียวกันจากผู้ให้ข้อมูลคนเดียวกัน จำนวนหลายครั้ง เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับจากการบอกเล่าว่าข้อมูลที่ให้ทุกครั้งตรงกัน

2) มีการสอบถามความเข้าใจในประเด็นสำคัญ จากผู้ให้ข้อมูลแหล่งอื่น ๆ ซึ่งยืนยันให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย ซึ่งเป็นการสอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำคดีเกี่ยวกับความชอบด้วยกรกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ ทั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ นักวิชาการ นักกฎหมายด้านคดีปกครอง นิติกรรัฐ การตรวจสอบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลแหล่งอื่น ๆ ทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยใช้สอบถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ กฎ ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากข้าราชการตำรวจมาวิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยวิธีการสรุปในรูปแบบของการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อประกอบการอธิบายข้อมูลที่ได้จากการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องด้วยการเปรียบเทียบเชิงทฤษฎี ผลที่ได้จะนำมาซึ่งแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมกับสภาพการกระทำผิดทางวินัยและเป็นธรรมแก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับ

ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงหลักการและวัตถุประสงค์การลงโทษทางวินัยซึ่งเป็นการกระทำทางปกครอง ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลจากกฎหมาย กฎ ระเบียบ หนังสือและตำราเรียนทั้งในและต่างประเทศ บทความวิจัยและบทความวิชาการทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจกับข้าราชการอื่นอีกทั้งยังศึกษาโทษกักขังทางวินัยของข้าราชการตำรวจกับโทษกักขังทางอาญาเพื่อเปรียบเทียบและชี้ให้เห็นถึงความแตกต่าง โทษทางวินัยข้าราชการอื่นที่ได้นำมาศึกษาร่วมในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547
3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554
5. พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476
6. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องความชอบด้วยการกระทำทางปกครองของโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการหาแนวทางแก้ไขการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ ด้วยการเชื่อมโยงแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีของกฎหมายปกครองที่เกี่ยวกับโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ

พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 5 นิยามความหมายของคำสั่งทางปกครองไว้สองความหมาย คือ

1) การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อเปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระบุ หรือ มีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิและหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ

- 2) การอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539)

คำสั่งทางปกครอง หมายถึง การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระบุ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ ซึ่งกฎในที่นี้หมายความว่ากฎทั่ว ๆ ไป เช่น กฎกระทรวง

เพราะกฎหมายบังคับเป็นการทั่วไปโดยไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะ ส่วนคำสั่งทางปกครองจะมีผลบังคับแก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะ

การลงโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งดำเนินการสอบสวนไปตามขั้นตอนของกฎหมาย เมื่อคณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเสร็จสิ้นจะเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาที่มีคำสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หากคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิดวินัยก็จะมีมติเห็นเรื่องแต่หากเห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้นั้นกระทำความผิดวินัยก็จะเสนอความเห็นว่าการลงโทษสถานใด ผู้บังคับบัญชาก็จะมีคำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่งอาจลงโทษไปตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน หรือลงโทษทางวินัยสถานเบาหรือหนักกว่าความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้ ซึ่งเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา การลงโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจและกระบวนการสอบสวนจากคณะกรรมการมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว อีกทั้งกระบวนการสอบสวนและการลงโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจปกครองแทนรัฐ จึงถือเป็นการกระทำทางปกครองประเภทหนึ่ง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษทางวินัยข้าราชการ

วินัย ตามความหมายของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ แบบแผน ซึ่งวินัยข้าราชการพลเรือน อันได้แก่ บทบัญญัติวินัยที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) วินัยมีความมุ่งหมายสำคัญก็เพื่อประโยชน์ของทางราชการเพื่อให้งานราชการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการสร้างเสริมความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ และความผาสุกของประชาชน มีความศรัทธาต่อการบริหารงานราชการแผ่นดิน ประชาชนย่อมให้ความร่วมมือกับทางราชการ นอกจากนี้วินัยยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของเจ้าหน้าที่รัฐด้วยการกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการจึงอยู่ในขอบข่ายที่อาจผิดวินัยได้ เมื่อกำหนดการกระทำหรือความประพฤติใดเป็นวินัยแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ฝ่าฝืนวินัยจะมีความผิดวินัยและถูกลงโทษทางวินัย การกระทำหรือความประพฤติใดที่เป็นความผิดวินัยจะมีทั้งการกำหนดไว้ชัดเจนและกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ การลงโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายหรือระเบียบแบบแผน
- 2) เพื่อรักษามาตรฐานและควบคุมความประพฤติปฏิบัติและสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 3) เพื่อจูงใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- 4) เพื่อรักษาชื่อเสียงของทางราชการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อทางราชการ

3. กฎหมายและการลงโทษทางวินัยข้าราชการ

1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 พระราชบัญญัตินี้ มาตรา 88 ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ 5 สถานดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

เมื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยและต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ซึ่งโทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

ความผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การกระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงและการกระทำผิดวินัยที่ร้ายแรง ซึ่งโทษทางวินัยมี 5 สถาน

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

4) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554

วินัยของข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย (มาตรา 12, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554) โทษทางวินัยมี 5 สถานดังต่อไปนี้ (มาตรา 63, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554)

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

5) พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476

พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476 กำหนดการลงโทษทางวินัยของทหารเป็น 5 สถาน คือ (มาตรา 8, พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476)

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ทณฑกรรม
- (3) กัก
- (4) ชัง
- (5) จำขัง

6) พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2565 กำหนดโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจมี 7 สถานดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ทัณฑกรรม
- (3) กักยาม
- (4) กักขัง
- (5) ตัดเงินเดือน
- (6) ปลดออก
- (7) ไล่ออก

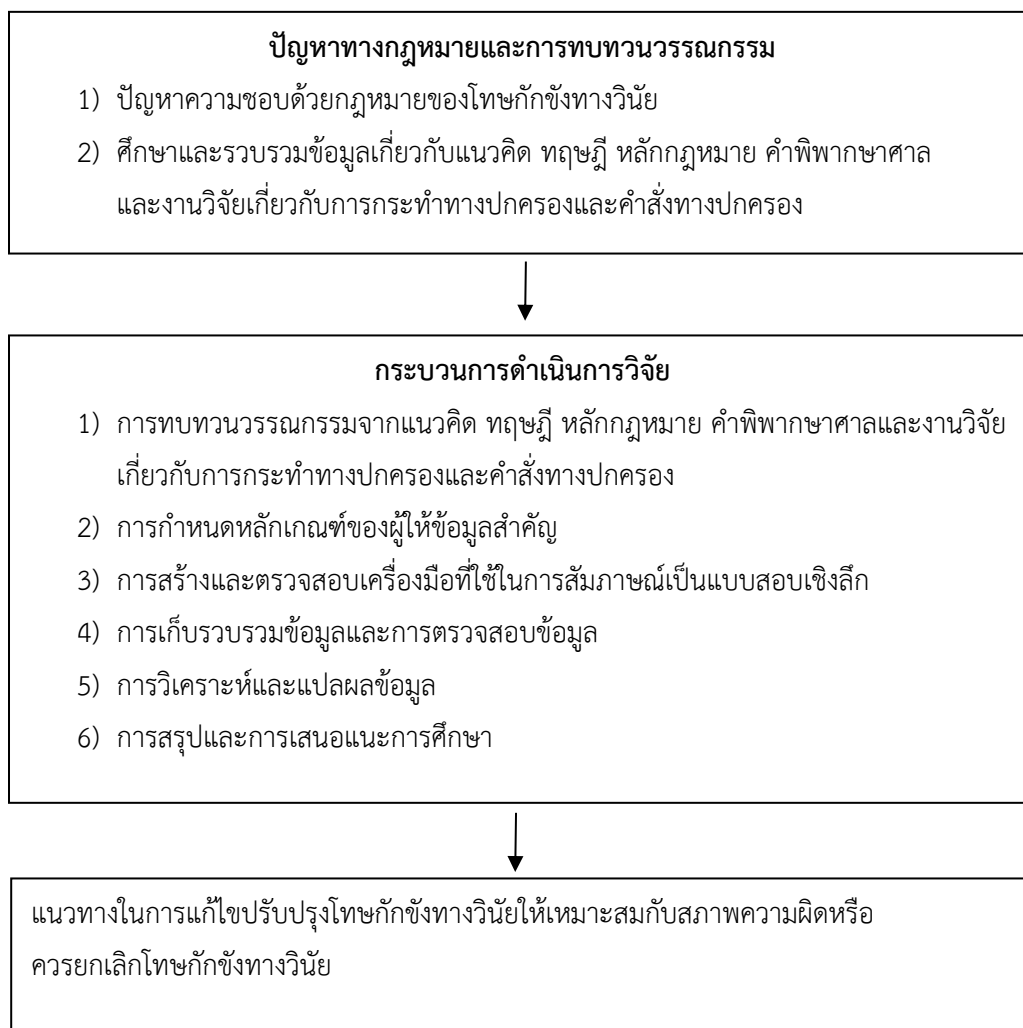
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในยุโรปและสหรัฐอเมริกากลับมีข้อค้นพบที่แตกต่าง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรและนโยบายขององค์กร เช่น การปฏิบัติทางวินัย การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีความสำคัญเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรที่ดีจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (President's Task Force on 21st Century Policing, 2015)

งานวิจัยในยุโรปและสหรัฐอเมริกา หากเจ้าหน้าที่ตำรวจจะถูกคุมขังหรือกักขังเมื่อพบว่ากระทำผิดกฎหมายหรือก่ออาชญากรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจนำตัวส่งศาลและพิจารณาคดีเช่นเดียวกับประชาชน หากเจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง เช่น ประพฤติตนไม่เหมาะสม ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบหรือบกพร่องต่อหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับหัวหน้าหรือชั้นผู้ใหญ่สามารถลงโทษได้โดยกล่าวตักเตือน ตัดเงินเดือน ลดยศ พักงานเท่านั้น หากเจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำผิดวินัยร้ายแรงจะถูกปลดออกจากหน้าที่ ขณะที่ประชาชนในอเมริกาและยุโรปต้องการเพิ่มการตรวจสอบและใช้นโยบายที่เข้มงวดมากขึ้นกับการปฏิบัติทางวินัยข้าราชการตำรวจ (Human Right Watch, n.d.) แต่การใช้นโยบายที่เข้มงวดขึ้นในการลงโทษทางวินัยอาจส่งผลในทางลบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Reynolds et al., 2018; Reynolds & Helfers, 2018a; Shane, 2012) การลงโทษทางวินัยที่รุนแรงอาจทำให้เกิดอคติจนอาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงและพฤติกรรมเชิงลบของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อต้องประสบกับงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น (Harris & Worden, 2014; Reynolds & Hicks, 2015; Shane 2012)

งานวิจัยเกี่ยวกับตำรวจกล่าวว่าการลงโทษทางวินัยที่ยุติธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของตำรวจอย่างยิ่ง (Helfers, Reynolds & Maskály, 2020; Carr & Maxwell, 2018; Donner et al., 2015) การสร้างความแบ่งแยกระดับชั้นของเจ้าหน้าที่ที่จะเกิดผลเสียต่อองค์กรทั้งในแง่การลงโทษทางวินัย การปฏิบัติต่อองค์กร และประสิทธิภาพของการทำงาน อีกทั้งความไม่สามัคคีในองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรและนโยบายขององค์กร เช่น การปฏิบัติทางวินัยและการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจควรดำเนินการอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรตำรวจ (Caldero & Crank, 2011; Carr & Maxwell, 2018; Hass et al., 2015; Myhill & Bradford, 2013; Nix & Wolfe, 2016; Reynolds et al., 2018; Reuss-Ianni, 1983; Stephens, 2011; Wolfe et al., 2018)

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ปัญหาการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจภายใต้กฎหมายปกครองจากการศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายการลงโทษทางวินัยข้าราชการ สรุปได้ดังนี้
 - 1) กฎหมายการลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการรัฐสภา และข้าราชการพลเรือน มีการกำหนดโทษทางวินัยที่เหมือนกันไว้ 5 สถาน คือ (1) ภาคทัณฑ์ (2) ตัดเงินเดือน (3) ลดเงินเดือน (4) ปลดออก (5) ไล่ออก
 - 2) กฎหมายการลงโทษทางวินัยของทหาร กำหนดเป็น 5 สถาน คือ 1) ภาคทัณฑ์ 2) ทัณฑกรรม 3) กักขัง 5) จำขัง
 - 3) กฎหมายการลงโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจ กำหนดเป็น 7 สถาน คือ (1) ภาคทัณฑ์ (2) ทัณฑกรรม (3) กักขัง (4) กักขัง (5) ตัดเงินเดือน (6) ปลดออก (7) ไล่ออก

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ 2 กลุ่มคือ กลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับสารวัตรขึ้นไป ซึ่งไม่ต้องรับโทษกักขัง และกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองสารวัตรลงมาซึ่งต้องรับโทษกักขัง พบว่า ปัญหาต่อโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจมีอยู่ 2 ประเด็นหลัก ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

โทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจไม่อาจทำให้ข้าราชการตำรวจบางคนปรับปรุงพฤติกรรมและนิสัยไปในทางที่ดี อีกทั้งข้าราชการตำรวจบางคนยังกระทำความผิดวินัยซ้ำหรือกระทำความผิดวินัยอื่น ๆ จึงเกิดคำถามว่าโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจสามารถขัดเกล่าและเสริมสร้างวินัยข้าราชการตำรวจได้จริงหรือไม่ ซึ่งข้อค้นพบไม่สอดคล้องกับทฤษฎีทางอาชญาวิทยาที่กล่าวว่าการแก้แค้นทดแทนการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยวิธีการลงโทษจำคุกเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษในหลายประการด้วยกัน ตั้งแต่การแก้แค้นทดแทน การข่มขู่ยับยั้งทั้งแบบทั่วไป กล่าวคือ การลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อยับยั้งมิให้ผู้อื่นกระทำความผิดและเกรงกลัวที่จะกระทำความผิด รวมทั้งการข่มขู่ยับยั้งเฉพาะรายซึ่งการลงโทษตัวผู้กระทำผิดโดยตรง เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่กล้ากระทำความผิดอีกในอนาคต ขณะเดียวกันการจำคุกยังเป็นการตัดโอกาสในการกระทำความผิด โดยแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคมเพื่อมิให้สามารถก่อความเดือดร้อนต่อสังคมได้อีก

นอกจากนี้ยังพบว่า โทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจก่อให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นต่อข้าราชการตำรวจในองค์กร กล่าวคือ ในขณะที่ข้าราชการตำรวจต้องโทษกักขังทางวินัย ข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ที่สังกัดหน่วยงานเดียวกันหรือองค์กรเดียวกันกลับต้องประสบกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ต้องรับผิดชอบงานแทน ข้าราชการตำรวจต้องโทษกักขังทางวินัยและต้องรับผิดชอบงานของตนในเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในตะวันตกที่พบว่า การใช้นโยบายที่เข้มงวดขึ้นในการลงโทษทางวินัยอาจส่งผลในทางลบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจและอาจทำให้เกิดอคติ จนอาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงและพฤติกรรมเชิงลบของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อต้องประสบกับงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น (Harris & Worden, 2014; Reynolds et al., 2018; Reynolds & Helfers, 2018a; nolds & Hicks, 2015; Shane, 2012)

2. แนวทางแก้ไขการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจที่เหมาะสมภายใต้กฎหมายปกครอง

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากต้องการให้ยกเลิกโทษกักขังและกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจสำหรับกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองสารวัตรลงมา อีกทั้งการลงโทษทางวินัยสำหรับกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับสารวัตรขึ้นไปและกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองสารวัตรลงมาควรดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อผู้วิจัยสอบถามถึงมาตรการทดแทนโทษกักขังและกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอมาตรการบำเพ็ญประโยชน์ และการให้ทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ ซึ่งดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้เหตุผลว่าการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์เป็นมาตรการที่เหมาะสมในการทดแทนโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ โดยให้เหตุผลว่าการทำงานบริการสังคมเป็นการกระตุ้นให้ผู้กระทำผิดวินัยตระหนักถึงความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมมากยิ่งขึ้น และสังคมย่อมเล็งเห็นว่าผู้กระทำผิดวินัยมีความสำนึกตัวและยังทำคุณประโยชน์ต่อผู้อื่น อีกทั้งผู้กระทำผิดวินัยได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความมีวินัย ตลอดจนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้กระทำผิดวินัยได้ชดเชยความเสียหายที่ก่อขึ้นด้วยการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งจากการสอบถามถึงประเภทกิจกรรมและจำนวนชั่วโมงในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญยกตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตัวอย่างประเภทงานและจำนวนชั่วโมงสำหรับการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ

ประเภทงานบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ	จำนวนชั่วโมง
งานบริการทำความสะอาด อาทิเช่น 1) การทำความสะอาดบ้านพักคนชรา 2) การทำความสะอาดบ้านพักเด็กกำพร้า 3) การทำความสะอาดสถานที่ราชการอื่น ๆ	15 - 45 ชั่วโมง
งานบริการประชาชน อาทิเช่น 1) การให้ความรู้ทางกฎหมายและคำแนะนำฟรีแก่คู่ความที่ไม่มี ทนายความ 2) การให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม และการขอความช่วยเหลือเมื่ออาจตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม 3) การฝึกอบรมศิลปะการต่อสู้และการเอาตัวรอดเมื่อต้องประสบ อาชญากรรมซึ่งหน้า	15 - 45 ชั่วโมง
งานบริการส่วนราชการ อาทิเช่น การให้ความช่วยเหลือต่อเนติบัณฑิตยสภา สภานายความ ศาล หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ	15 - 45 ชั่วโมง

2) นอกจากนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังแนะนำมาตรการให้ทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังทางวินัย ข้าราชการตำรวจ โดยให้เหตุผลว่า ในขณะที่ข้าราชการตำรวจต้องโทษกักขังทางวินัยนั้น ข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ที่สังกัดหน่วยงานเดียวกันหรือองค์กรเดียวกันกลับต้องประสบกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ต้องรับผิดชอบงานแทนข้าราชการตำรวจต้องโทษกักขังทางวินัยและต้องรับผิดชอบงานของตนในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น ควรให้ข้าราชการตำรวจต้องโทษทางวินัยทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังน่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่า โดยให้เพิ่มชั่วโมงทำงานแก่ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยขึ้นวันละ 2 - 4 ชั่วโมงไปจนกว่าจะครบชั่วโมงตามโทษกำหนด วิธีการดังกล่าวเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระงานขององค์กรและทำให้งานสำเร็จลุล่วงเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งจากการสอบถามถึงมาตรการให้ทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังทางวินัย ข้าราชการตำรวจกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญยกตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตัวอย่างมาตรการให้ทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังทางวินัย ข้าราชการตำรวจ

ประเภทงาน	จำนวนชั่วโมง
งานป้องกันปราบปราม อาทิเช่น 1) สายตรวจตระเวนออกตรวจตรารอบพื้นที่ของตนเอง 2) คอยเฝ้าดูและป้องกันปราบปรามตามจุดเสี่ยง	20 - 50 ชั่วโมง
งานสืบสวน อาทิเช่น 1) คอยสืบค้นหาตัวคนร้ายจากการสืบประวัติ 2) คอยสืบหาพยาน	20 - 50 ชั่วโมง

ประเภทงาน	จำนวนชั่วโมง
งานจรรยา อาทิ เช่น 1) การให้ความช่วยเหลือด้านจรรยาแก่ผู้ประกอบการ นักเรียน และโรงเรียน 2) การให้ความสะดวกแก่โรงพยาบาลฉุกเฉิน	20 - 50 ชั่วโมง
งานธุรการ	20 - 50 ชั่วโมง

การบริหารจัดการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องมุ่งเน้นถึงวัตถุประสงค์ ความสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทางด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ยังต้องคำนึงถึงการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งมีความต้องการและความคาดหวังต่อการได้รับบริการจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่สูงเพิ่มขึ้น อีกทั้งการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่มีบทสรุปที่แน่ชัดว่าก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงต้องคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรตำรวจ โดยดำเนินการแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาค เมื่อสำนักงานตำรวจเข้านำหลักดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการให้ข้าราชการตำรวจมีความสำนึกถึงหลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบแล้ว ข้าราชการตำรวจย่อมกระทำความผิดวินัยน้อยลง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจภายใต้กฎหมายปกครอง

จากการศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายการลงโทษทางวินัยข้าราชการพบว่า มีกฎหมายการลงโทษกักขังเฉพาะข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจเท่านั้น ในขณะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการรัฐสภา และข้าราชการพลเรือน ไม่มีโทษกักขัง จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจพบว่าปัญหาต่อโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจมีอยู่ 2 ประเด็นหลัก คือ โทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจไม่อาจทำให้ข้าราชการตำรวจบางคนปรับปรุงพฤติกรรมและนิสัยได้แท้จริง กล่าวคือ หลังจากได้รับโทษทางวินัยแล้ว ข้าราชการตำรวจบางคนยังกระทำความผิดวินัยซ้ำหรือกระทำความผิดวินัยอื่น ๆ จึงเกิดคำถามว่าโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจรวมถึงโทษกักขังสามารถส่งเสริมวินัยข้าราชการตำรวจได้จริงหรือไม่ นอกจากนี้ยังพบว่า โทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจก่อให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นต่อข้าราชการตำรวจในองค์กร กล่าวคือ ในขณะที่ข้าราชการตำรวจต้องโทษกักขังทางวินัย ข้าราชการตำรวจอื่น ๆ ต้องรับผิดชอบงานแทนข้าราชการตำรวจต้องโทษกักขังทางวินัยและต้องรับผิดชอบงานของตนในเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง เนื่องจากการมีพฤติกรรมเชิงลบของข้าราชการตำรวจ สอดคล้องกับ Harris & Worden, 2014 ที่กล่าวว่า การลงโทษทางวินัยที่รุนแรงอาจทำให้เกิดอคติจนอาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงและพฤติกรรมเชิงลบของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อต้องประสบกับงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

2. แนวทางแก้ไขการลงโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจที่เหมาะสมภายใต้กฎหมายปกครอง

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากต้องการให้ยกเลิกโทษกักขัง และกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจสำหรับกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับรองสารวัตรลงมา อีกทั้งการลงโทษทางวินัยสำหรับกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ระดับสารวัตรขึ้นไปและกลุ่มข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่

ระดับรองสารวัตรลงมาควรดำเนินการเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากโทษกักขังของข้าราชการตำรวจที่ใช้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 90 ปีนั้น อาจเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคนั้น แต่ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้าราชการตำรวจเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น มีความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบมากขึ้น โทษกักขังอาจไม่สร้างคุณประโยชน์ต่อระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ หรือไม่อาจขัดเกลากฎวินัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับตำรวจกล่าวว่าการลงโทษทางวินัยที่ยุติธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของตำรวจอย่างยิ่ง (Helfers, Reynolds & Maskály, 2020; Carr & Maxwell, 2018; Donner et al., 2015) การสร้างความแบ่งแยกระดับชั้นของเจ้าหน้าที่จะเกิดผลเสียต่อองค์กรทั้งในแง่การลงโทษทางวินัย การปฏิบัติต่อองค์กร และประสิทธิภาพของการทำงาน อีกทั้งความไม่สามัคคีในองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร และนโยบายขององค์กร เช่น การปฏิบัติทางวินัยและการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ควรดำเนินการอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรตำรวจ (Caldero & Crank, 2011; Carr & Maxwell, 2018; Hass et al., 2015; Myhill & Bradford, 2013; Nix & Wolfe, 2016; Reynolds et al., 2018; Reuss-Ianni, 1983; Stephens, 2011; Wolfe et al., 2018) เมื่อผู้วิจัยสอบถามถึงมาตรการทดแทนโทษกักขังและกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอมาตรการบำเพ็ญประโยชน์ และการให้ทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรและนโยบายขององค์กร เช่น การปฏิบัติทางวินัย การกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีความสำคัญเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความรู้ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรที่ดี จึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (President's Task Force on 21st Century Policing, 2015)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติและคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ควรออกระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการลงโทษอื่น ๆ ทดแทนโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและคุณค่าทางศักดิ์ศรีระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นผู้ใหญ่และข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย

2) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลวินัยของข้าราชการตำรวจ เช่น คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) สำนักงานจเรตำรวจ กองวินัย ควรจัดอบรมให้ความแก่ข้าราชการตำรวจในเรื่องแนวทางการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นไปตามหลักนิติธรรมเพื่อให้การลงโทษอยู่บนหลักเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ผู้บริหารในหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกระดับต้องมีความใส่ใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยของตน ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กระทำผิดวินัยเนื่องจากความเกรงใจต่อผู้บังคับบัญชา

2) ควรยกเลิกโทษกักขังและใช้การลงโทษสถานอื่นที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพความผิดทางวินัย เพื่อสร้างความเสมอภาค ความเป็นธรรมและจัดการเลือกปฏิบัติในองค์กรของตำรวจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษารั้วต่อไปควรศึกษามาตรการบำเพ็ญประโยชน์และการให้ทำงานล่วงเวลาแทนโทษกักขังทางวินัยข้าราชการตำรวจ ประเภทการบำเพ็ญประโยชน์และการให้ทำงานล่วงเวลาให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพความผิดทางวินัยข้าราชการตำรวจแต่ละประเภทให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

- กฎคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษ อัตรာโทษ และการลงโทษภาคทัณฑ์ ทัดทรมกักขัง กักขัง หรือตัดเงินเดือน พ.ศ. 2547. (14 ธันวาคม 2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนที่ 75ก. หน้า 30-31
- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539. (14 พฤศจิกายน 2539). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 113 ตอนที่ 60ก. หน้า 1-14
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (23 ธันวาคม 2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79ก. หน้า 22-23
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547. (12 พฤศจิกายน 2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 70ก. หน้า 33
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554. (11 พฤศจิกายน 2554). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนที่ 34ก. หน้า 8-14
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (25 มกราคม 2551). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 22ก. หน้า 1-25
- พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476. (20 สิงหาคม 2476). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 50. หน้า 473-479
- มานิต จุมปา. (2554). *กฎหมายปกครองว่าด้วยการกระทำทางปกครองและการควบคุมการกระทำทางปกครอง*. เล่ม 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ เชื้อไทย. (2557). *หลักกฎหมายมหาชนเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- Caldero, M. A., & Crank, J. P. (2011). *Police ethics: the corruption of noble cause*. Anderson Publishing.
- Carr, J. D., & Maxwell, S. R. (2018). Police officers ‘perceptions of organizational justice and their trust in the public. *Police Practice and Research*, 19(4), 365–379. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1387784>
- Donner, C., Maskály, J., Fridell, L., & Jennings, W. G. (2015). Policing and procedural justice: a state of-the-art review. *Policing*, 38(1), 153–172. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-12-2014-0129>
- Harris, C. J., & Worden, R. E. (2014). The effect of sanctions on police misconduct. *Crime & Delinquency*, 60(8), 1258–1288. <https://doi.org/10.1177/0011128712466933>
- Helfers, R.C., Reynolds P. D. & Maskály, J. (2020) Prior discipline and performance among police officers: does organizational fairness matter? *Criminology, Criminal Justice, Law & Society*, 21 (3), 1-16

- Myhill, A., & Bradford, B. (2013). Overcoming cop culture? organizational justice and policeofficers' attitudes toward the public. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 36(2), 333–356. <https://doi.org/10.1108/13639511311329732>
- Nix, J., & Wolfe, S. E. (2016). Sensitivity to the Ferguson effect: the role of managerial organizational justice. *Journal of Criminal Justice*, 47, 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2016.06.002>
- President's Task Force on 21st Century Policing. (2015). *Final report of the President's Task Force on 21st Century Policing*. Office of Community Oriented Policing Service. Retrieved from https://cops.usdoj.gov/pdf/taskforce/taskforce_finalreport.pdf
- Reynolds, P. D., Fitzgerald, B. A., & Hicks, J. (2018). The expendables: a qualitative study of policeofficers' responses to organizational injustice. *Police Quarterly*, 21(1), 3–29. <https://doi.org/10.1177/1098611117731558>
- Reynolds, P. D., & Helfers, R. C. (2018a). Do disciplinary matrices moderate the effects of prior disciplinary actions on perceived organizational support (POS) among police officers? *International Journal of Police Science & Management*, 20(4), 272–283. <https://doi.org/10.1177/1461355718816718>
- Stephens, D. W. (2011). *Police discipline: a case for change*. Washington, D.C.: U.S. Department of Justice, National Institute of Justice. Retrieved from <https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/wiener/programs/pcj/files/PoliceDisciplineACaseforChange.pdf>
- Wolfe, S. E., Rojek, J., Manjarrez, V. M., & Rojek, A. (2018). Why does organizational justice matter? uncertainty management among law enforcement officers. *Journal of Criminal Justice*, 54, 20–29. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2017.11.003>

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ตามกรอบแนวคิดการพัฒนา
หลักสูตรของ Taba Hilda

Development of a Training Curriculum for Health Communication with the
Elderly for Village Health Volunteers in Ban Mai Subdistrict, Mueang District,
Pathum Thani Province Based on Taba Hilda's Curriculum Model

บุษบา แผงสาเคน^{1*} ปวิช เรียงศิริ²
Boosaba Fangsaken^{1*} Pawich Riangsiri²

Received: August 29, 2023

Revised: September 26, 2023

Accepted: November 11, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินคุณภาพหลักสูตร และแบบสอบถาม ประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อสม. ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการรู้จักตนเองมากที่สุด (ร้อยละ 62.50) รองลงมา คือ ด้านกระบวนการสื่อสาร (ร้อยละ 53.12) แรงจูงใจในการสื่อสาร (ร้อยละ 40.62) และด้านทักษะการสื่อสาร (ร้อยละ 18.75) จากผลการศึกษาข้างต้น จึงนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร โดยหลักสูตรมีจำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งหลักสูตรรวม 19 ชั่วโมง ตามผลสำรวจความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังมีการปรับเนื้อหาโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 หัวข้อการอบรม ได้แก่ 1) การรู้จักตนเอง 2) แรงจูงใจในการสื่อสาร 3) การสื่อสารสุขภาพและ องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพ 4) ทักษะการสื่อสาร และ 5) การออกแบบช่องทางการสื่อสาร และ ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน และผลการทดสอบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม พบว่า อสม.ที่ผ่านการอบรมมีผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม การสื่อสารสุขภาพ ผู้สูงอายุ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

^{1 2} อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

E-mail: Boosaba.pang@vru.ac.th, pawich@vru.ac.th

* Corresponding author

Abstract

The objectives of this study are 1) to develop a training curriculum for health communication with the elderly for village health volunteers in Ban Mai Subdistrict, Mueang District, Pathum Thani Province, and 2) to assess the effectiveness of the training curriculum for health communication with the elderly for village health volunteers in Ban Mai Subdistrict, Mueang District, Pathum Thani Province. The research employed a Research and Development (R&D) design. The research instruments encompassed questionnaires designed to evaluate health communication competency, interview forms, the quality of curriculum assessment forms, and questionnaires to gauge the training curriculum's utilization. The study's target group consisted of 32 village health volunteers working in the area of Ban Mai Subdistrict, Mueang District, Pathum Thani Province. The findings revealed that the respondents had the highest demand for enhancing their self-knowledge capacity (62.50%), with the next most significant priorities being improving their understanding of the communication process (53.12%), increasing motivation for communication (40.62%), and refining communication skills (18.75%), respectively. The findings served as the foundation for creating the training curriculum encompassing 19 training hours, based on the needs assessment survey. Additionally, the content curriculum structure was revised to be consistent with the findings of the quality of curriculum assessment, comprising 5 topics: 1) self-awareness, 2) communication motivation, 3) health communication and competency components, 4) communication skills, and 5) health communication channel design. The curriculum's effectiveness was evaluated in all areas: context, input, process, and product, and consistently rated at the highest level. The outcomes of the training program indicated a statistically significant increase in health communication effectiveness among the elderly participants after undergoing training, compared to their pre-training levels, with a significance level of .05.

Keywords: Training Curriculum, Health Communication, The Elderly, Village Health Volunteer

บทนำ

เป้าประสงค์ในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยคณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (2559) ได้กำหนดว่า ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย ต้องมีความรอบรู้ด้านสุขภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การเจ็บป่วยและตายจากโรคที่ป้องกันได้ลดลง ซึ่งหากประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพจะทำให้มีสุขภาพแข็งแรง สร้างสังคมที่เป็นสุข ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และสาธารณสุข ดังนั้น การเสริมสร้างความรอบรู้ทางด้านสุขภาพให้กับผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลให้ผู้สูงอายุมองมีความรู้เบื้องต้นในการดูแลตัวเองได้ ในการที่จะเสริมสร้างความรอบรู้ทางด้านสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุได้นั้น อสม.ถือเป็นคนกลุ่มแรกและกลไกสำคัญในการกระจายความรู้ด้านการดูแลตนเอง และองค์ความรู้ทางด้านสาธารณสุขไปสู่ทุกคนในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายองค์ความรู้ด้านสาธารณสุขไปสู่ผู้สูงอายุ ซึ่งอาจมีบางกลุ่มช่วยเหลือตัวเองไม่ได้

หรือมีปัญหาในการเดินทางมายังโรงพยาบาล จึงอาจกล่าวได้ว่า อสม.มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ “แก้ข่าวร้าย กระจายข่าวดี” ชี้นำบริการ ประสานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน และเป็นตัวอย่างที่ดี” (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2565) จากบทบาทที่สำคัญของ อสม.ข้างต้น จึงควรส่งเสริมความรู้ทางด้านการสื่อสารสุขภาพ และความรู้ด้านสาธารณสุขให้แก่ อสม.มากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสาร จึงทำให้ไม่สามารถสื่อสารข้อมูลด้านการดูแลสุขภาพให้ผู้สูงอายุได้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เช่น การศึกษาของ ชินตา เตชะวิจิตรจารุ และคณะ (2561) เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า การที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองและปรับบทบาทการทำงานในเชิงรุก ได้แก่ การเป็นนักจัดการสุขภาพชุมชน จัดทำแผนสุขภาพชุมชน และการทำงานของสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพ การสื่อสารข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้อง วิเคราะห์เลือกปรับ ใช้ข้อมูลสุขภาพ เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้และเกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ดี จากข้อมูลข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า “การสื่อสารสุขภาพ” ถือเป็นปัจจัยที่ทำให้การส่งต่อข้อมูลทางด้านสุขภาพไปสู่ผู้สูงอายุนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอต่อการดูแลรักษาสุขภาพตนเองได้

ดังนั้น ปัญหาและความสำคัญข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมความรู้ทางด้านการสื่อสารสุขภาพให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขโดยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร คือ กระบวนการสร้างและทดสอบคุณภาพของหลักสูตรที่นำวิธีการเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ รวมทั้ง การนำกระบวนการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น (สุเทพ อ่วมเจริญ, 2557) โดยการพัฒนาหลักสูตรอบรมในครั้งนี้ได้สร้างและพัฒนาตามกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba Hilda (1962) นอกจากนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งนี้ ถือเป็น กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556) และเอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เตรียมความพร้อม สามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที โดยผ่านกระบวนการ 3 วิธีการ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ผู้วิจัยจึงเห็นว่าประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถช่วยพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารสุขภาพให้กับกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขเป้าหมาย เพื่อให้มีทักษะเพียงพอในการส่งต่อข้อมูลทางด้านสุขภาพไปยังผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้สูงอายุในชุมชนมีสุขภาพแข็งแรง และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่าในสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
- 2) เพื่อทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน

ศึกษาเอกสารและงานวิจัย โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข สำรวจความต้องการของชุมชน รวมทั้งสำรวจและประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพจากกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ทางกระบวนการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการสื่อสาร 3) ด้านแรงจูงใจในการสื่อสาร 4) ด้านการรู้จักตนเอง 5) ความสำเร็จด้านการสื่อสารสุขภาพ และ 6) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานในชุมชนของ อสม.

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba Hilda (1962) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) วินิจฉัยความต้องการและความจำเป็นของชุมชน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การเลือกเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม 4) การจัดเนื้อหาสาระ 5) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และ 7) การกำหนดวิธีการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม

นำเสนอร่างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเข้าสู่กระบวนการวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดการวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 2 ครั้ง โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผศ.ดร.หทัยรัตน์ อ้วนน้อย ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาชุมชนและการพัฒนาหลักสูตร 2) ผศ.วรรณลดา กันต์โหม ผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมศาสตร์และการพัฒนา และ 3) ดร.เนมิ อุณากรสวัสดิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและนวัตกรรมสื่อสาร ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้เข้าร่วมในการตรวจสอบและสัมภาษณ์ในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยใช้แบบสอบถามการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

นำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามรูปแบบชิปป์ของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) ที่ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ประเมินบริบท (context) 2) ปัจจัยนำเข้า (input) 3) กระบวนการ (process) และ 4) ผลผลิต (product) และการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังฝึกอบรม โดยใช้สถิติ Paired-Sample T-test

การคัดเลือกพื้นที่วิจัย

ผู้วิจัยได้คัดเลือกพื้นที่โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยได้คัดเลือกพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เนื่องจาก เป็นพื้นที่ให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งตามวิสัยทัศน์และบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมุ่งหวังพัฒนาการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยในพื้นที่มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุจำนวน 1,549 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 8,655 คน คิดเป็นร้อยละ 17.89 จากประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, ม.ป.ป.) นอกจากนี้ ยังเป็นตำบลที่มีนโยบายส่งเสริมให้เกิดการอบรมพัฒนาสมรรถนะ อสม. ในด้านต่าง ๆ และสนใจเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษามีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการดำเนินการวิจัย และตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ 2) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านและอาศัยอยู่เป็นการประจำในพื้นที่บริการสาธารณสุขตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 3) เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในพื้นที่บริการสาธารณสุขตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี 4) เป็นผู้ที่มีสุขภาพของตนเองเป็นอย่างดี 5) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุในชุมชนโดยตรง 6) เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน 7) เป็นผู้ที่สามารถอ่านออก เขียนได้ 8) เป็นผู้ที่รักการพัฒนาตัวเอง มีความประสงค์จะเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารสุขภาพ และ 9) มีเวลาให้ผู้วิจัยในการให้ข้อมูลและเข้าร่วมอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพ รูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็นระดับพฤติกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุและการนำไปปฏิบัติงานในชุมชน มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ ปฏิบัติประจำ (ค่าคะแนน 4.21 - 5.00) ปฏิบัติบ่อยครั้ง (ค่าคะแนน 3.41 - 4.20) ปฏิบัติบางครั้ง (ค่าคะแนน 2.61 - 3.40) ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง (ค่าคะแนน 1.81 - 2.60) และไม่ปฏิบัติ (ค่าคะแนน 1.00 - 1.80)

2. แบบสัมภาษณ์คนในชุมชน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ด้านความต้องการของชุมชน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน ในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ

3. แบบสอบถามเพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข

4. แบบประเมินเพื่อการตัดสินใจตามรูปแบบชิปป์ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) (Stufflebeam, D. L., et al., 1990) ที่ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ประเมินบริบท (context) 2) ปัจจัยนำเข้า (input) 3) กระบวนการ (process) และ 4) ผลผลิต (product) ซึ่งมีการปรับปรุงรายละเอียดเนื้อหาการประเมินจากกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2563) และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังฝึกอบรม โดยการประเมินดังกล่าวเป็นกระบวนการประเมินเพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพและความต้องการของชุมชน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุข ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน รวมทั้งการสำรวจพื้นที่ และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยใช้ข้อคำถามจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ด้านความต้องการของชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข

2. การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม จากแบบสอบถามการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งได้ปรับเนื้อหาและอ้างอิงข้อมูลตามรูปแบบของ เบญจมาศ นาคราช และคณะ (2562) ประกอบด้วยองค์ประกอบการประเมิน 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อจัดทำ (ร่าง) หลักสูตร 4) การจัดทำกรอบเนื้อหาของหลักสูตร 5) วิทยากรหรือผู้สอน 6) การพิจารณาเลือกใช้และจัดสรรทรัพยากร 7) การกำหนดกิจกรรมหรือสื่อประกอบการฝึกอบรม 8) การกำหนดการประเมินผล และวิธีการประเมินการฝึกอบรม 9) การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการทดสอบหลักสูตร 10) คณะกรรมการหรือคณะทำงานทำการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรจากผลการทดสอบ และมีบรรณาธิการพิสูจน์อักษร และตรวจสอบการเรียบเรียงเนื้อหาและความถูกต้องของอักษร 11) การวางแผนประเมินผลหลักสูตร และ 12) มีแผนทบทวนและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร โดยการประเมินคุณภาพหลักสูตรใช้วิธีการลงคะแนนผ่าน/ไม่ผ่านในแต่ละองค์ประกอบย่อยของหลักสูตรฯ โดยในการนับคะแนนผ่าน/ไม่ผ่านจะนับการลงมติจากจำนวนคณะกรรมการประเมินหลักสูตรฯ 3 ท่านที่มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีค่าน้ำหนักคะแนนท่านละ 1 คะแนนต่อการประเมินองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบ ทั้งนี้เพื่อให้รูปแบบการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินที่สถานศึกษาและองค์กรการศึกษาที่ใช้โดยทั่วไปในประเทศไทยเพื่อลดความผิดพลาดและมุมมองที่ลำเอียงในการประเมิน ทำให้มีการประเมินที่แม่นยำและอ้างอิงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่มีอยู่ โดยสามารถแปลความหมายค่าคะแนนตามเกณฑ์การประเมินได้ดังต่อไปนี้

ผ่านในระดับดีมาก หมายถึง กรรมการทั้ง 3 ท่านมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้องค์ประกอบย่อยนั้นอยู่ในระดับดีมาก แปลความหมายได้ว่าองค์ประกอบย่อยนั้นผ่าน เนื่องจากมีความสอดคล้องเหมาะสมดีแล้ว ไม่ต้องมีการปรับปรุงเพิ่มเติมอีก

ผ่านในระดับดี หมายถึง กรรมการส่วนใหญ่ 2 ท่านลงมติให้องค์ประกอบย่อยนั้นผ่านในระดับดีมาก และมีกรรมการ 1 ท่านลงมติให้องค์ประกอบย่อยนั้นผ่านในระดับดีหรือไม่ผ่านการประเมิน หรือกรรมการส่วนใหญ่ 2 ท่านลงมติให้องค์ประกอบย่อยนั้นผ่านในระดับดี และมีกรรมการ 1 ท่านลงมติให้องค์ประกอบย่อยนั้นไม่ผ่านการประเมิน แปลความหมายได้ว่าองค์ประกอบย่อยนั้นสอดคล้องบางส่วนแต่ยังต้องได้รับการปรับปรุงใหม่ให้สอดคล้องมากขึ้น

ไม่ผ่านการประเมิน หมายถึง มีกรรมการเพียง 1 ท่านลงมติให้องค์ประกอบย่อยนั้นผ่านในระดับดี และกรรมการส่วนใหญ่ 2 ท่านลงมติให้องค์ประกอบย่อยนั้นไม่ผ่านการประเมิน หรือ คณะกรรมการทั้ง 3 ท่าน มีมติเห็นชอบ

เป็นเอกฉันท์ให้องค์ประกอบย่อนั้นไม่ผ่านการประเมิน แปลความหมายได้ว่าองค์ประกอบย่อนั้นไม่มีความสอดคล้อง จึงควรพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือปรับลดให้เหมาะสม

3. การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม จากแบบประเมินเพื่อการตัดสินใจตามรูปแบบชิปป์ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) (Stufflebeam, D. L., et al., 1990) โดยแบบประเมินใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังฝึกอบรม จากแบบประเมินสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพ จำนวน 25 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา นอกจากนี้ยังมีการแปลผลการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด (ค่าคะแนน 4.21 - 5.00) มาก (ค่าคะแนน 3.41 - 4.20) ปานกลาง (ค่าคะแนน 2.61 - 3.40) น้อย (ค่าคะแนน 1.81 - 2.60) และน้อยที่สุด (ค่าคะแนน 1.00 - 1.80) ส่วนผลสัมฤทธิ์ด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรม ใช้การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Paired-Sample T-test โดยใช้โปรแกรม SPSS

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

1.1 การประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความรู้ทางกระบวนการสื่อสาร	4.08	0.62	บ่อยครั้ง	4
2. ด้านทักษะการสื่อสาร	4.31	0.57	เป็นประจำ	2
3. ด้านแรงจูงใจในการสื่อสาร	3.47	0.70	บ่อยครั้ง	6
4. ด้านการรู้จักตนเอง	4.60	0.30	เป็นประจำ	1
5. ความสำเร็จด้านการสื่อสารสุขภาพ	3.71	0.49	บ่อยครั้ง	5
6. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานในชุมชนของ อสม.	4.27	0.49	เป็นประจำ	3
ภาพรวมทั้งหมด	4.07	0.12	บ่อยครั้ง	

ผลการประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยที่ 4.07 โดยพบว่า จากผลการประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพทั้งหมด 6 ด้าน พบว่า ความสามารถด้านการสื่อสาร

สุขภาพ จำนวน 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรู้จักตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.60 ซึ่งมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษามีการรู้จักตนเอง ด้านลักษณะภาพรวมของตนเอง ซึ่งมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเป็นประจำ รองลงมา คือ การรู้จักตนเอง ด้านอุปนิสัย มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเป็นประจำ และอันดับที่ 3 คือ การรู้จักตนเองด้านบทบาทของตน โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับบ่อยครั้ง ส่วนผลการประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพ รองลงมา อันดับที่สอง คือ ด้านทักษะการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.31 มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษามีทักษะการรับฟังคำแนะนำ ทักษะการพูด และทักษะการให้คำแนะนำ โดยมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเป็นประจำ

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการ และความจำเป็นของชุมชนตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ

ด้าน	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ	ลำดับ
1. ความรู้ด้านกระบวนการสื่อสาร	17	53.12	2
2. ทักษะการสื่อสาร	6	18.75	4
3. แรงจูงใจในการสื่อสาร	13	40.62	3
4. การรู้จักตนเอง	20	62.50	1
รวม	56	174.99	

หมายเหตุ: กลุ่มตัวอย่างสามารถเลือกคำตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุมีทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษามีความต้องการด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 2 ด้าน ที่มีค่าร้อยละมากที่สุด คือ ด้านการรู้จักตนเอง มากที่สุด คิดเป็นค่าร้อยละ 62.50 รองลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพความรู้ด้านกระบวนการสื่อสาร คิดเป็นค่าร้อยละ 53.12 ตามลำดับ นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกความต้องการและความจำเป็นของชุมชนจากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 32 คน พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษามีข้อบกพร่องทางด้านทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การพูด โน้มน้าวใจ การฟัง และการเขียน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานด้านการบริการสาธารณสุข จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ศึกษามีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของตนเพิ่มมากขึ้น

2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการและความจำเป็นของชุมชนรวมทั้งระดับการปฏิบัติงานในชุมชนของ อสม. ช่างต้น สามารถสรุปภาพรวมหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ หลักสูตรที่พัฒนามีจำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งหลักสูตรรวม 19 ชั่วโมง เนื่องจากผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีระยะเวลาการอบรม 3 ชั่วโมง/หัวข้อ การอบรมมากที่สุด คิดเป็นค่าร้อยละ 65.62 นอกจากนี้ ได้ปรับเนื้อหาโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งจากผลการวิพากษ์หลักสูตร ทั้ง 2 ครั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้

คำแนะนำให้ปรับปรุงหัวข้อการอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมอบรม รวมทั้ง ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์การอบรมแบบภาพรวมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จึงทำให้หลักสูตรอบรมนี้มีจำนวนชั่วโมงการอบรมรวมทั้งสิ้น 19 ชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม และความเหมาะสมของเนื้อหาในโครงสร้างหลักสูตรอบรม โดยหัวข้อการอบรม ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) การรู้จักตนเอง 2) แรงจูงใจในการสื่อสาร 3) การสื่อสารสุขภาพและองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพ 4) ทักษะการสื่อสาร และ 5) การออกแบบช่องทางการสื่อสาร ซึ่งหัวข้อในการอบรมและเนื้อหาได้ออกแบบตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฯ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพุทธิพิสัย ประกอบด้วยเนื้อหาการอบรมที่มุ่งให้ความรู้ด้านการสื่อสารสุขภาพ องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพ และทักษะการสื่อสาร เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความรู้ด้านการสื่อสารสุขภาพ ในกลุ่มผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน 2) ด้านทักษะพิสัย ประกอบด้วยเนื้อหาการอบรมด้านการออกแบบช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สามารถนำความรู้ด้านการสื่อสารสุขภาพไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนได้ และ 3) ด้านจิตพิสัย ประกอบด้วยเนื้อหาการอบรมที่มุ่งให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน โดยเน้นเนื้อหาการอบรมด้านการรู้จักตนเอง และด้านแรงจูงใจในการสื่อสาร เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความมั่นใจในการสื่อสารสุขภาพ และปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนมากขึ้น จากข้อมูลข้างต้นจึงนำมาสู่หลักสูตรฝึกอบรมอันประกอบด้วยเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรม การจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการกำหนดวิธีการประเมินผล สามารถสรุปได้ในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

เนื้อหาสาระ	การจัดประสบการณ์เรียนรู้	ระยะเวลา	การประเมินผล	วิทยากร
วันที่ 1: สถานที่ฝึกอบรม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี				
การประเมินก่อนการฝึกอบรม จำนวน 25 ข้อ	- การทดสอบ	30 นาที	- เอกสารประเมินสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพก่อนการฝึกอบรม จำนวน 25 ข้อ	ผู้ประสานงานการฝึกอบรม - นายปวิช เรียงศิริ - นางสาวบุษบา แฝงสาเคน
บทที่ 1 ด้านการรู้จักตนเอง	- การแสดงบทบาทสมมติ - กรณีศึกษา - การสาธิต	3 ชม.	- การทดสอบ - การทดสอบปฏิบัติ - การสังเกตพฤติกรรม	- คุณอำนวย สุทธิโต อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี - อ.ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย สาขาจิตวิทยาชุมชน
บทที่ 2 ด้านแรงจูงใจในการสื่อสาร	- การสัมมนากลุ่ม - การระดมสมอง	3 ชม.	- การทดสอบ - การทดสอบปฏิบัติ - การสังเกตพฤติกรรม	- อ.ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย สาขาจิตวิทยาชุมชน

เนื้อหาสาระ	การจัดประสบการณ์เรียนรู้	ระยะเวลา	การประเมินผล	วิทยากร
วันที่ 2: สถานที่ฝึกอบรม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี				
บทที่ 3 การสื่อสารสุขภาพ และองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพ	- การสัมมนากลุ่ม - การระดมสมอง	3 ช.ม.	- การทดสอบ - การทดสอบปฏิบัติ - การสังเกตพฤติกรรม - ผลงาน ข้อความเพื่อการสื่อสารหรือนำมาใจให้ผู้สูงอายุปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ (ตามความสนใจและความต้องการของชุมชน)	- อ.ดร.เนมิ อุนากรสวัสดิ์ สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อ นวัตกรรมการสื่อสาร
บทที่ 4 ทักษะการสื่อสาร	- การสัมมนากลุ่ม - การระดมสมอง	3 ช.ม.	- การทดสอบ - การทดสอบปฏิบัติ - การสังเกตพฤติกรรม - ผลงาน วิธีการนำเสนอข้อความเพื่อการสื่อสารหรือนำมาใจให้ผู้สูงอายุปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ (ตามความสนใจและความต้องการของชุมชน)	- อ.สุพรรณิ เรื่องสงค์ สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อ นวัตกรรมการสื่อสาร
วันที่ 3: สถานที่ฝึกอบรม วัดเทียนถวาย ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี				
บทที่ 5 การออกแบบช่องทางการสื่อสาร	- การสัมมนากลุ่ม - การระดมสมอง - การอภิปรายกลุ่ม - การสร้างสรรค์ผลงานเป็นกลุ่ม	3 ช.ม.	- การทดสอบ - การทดสอบปฏิบัติ - การสังเกตพฤติกรรม - ผลงาน สื่อเพื่อการสื่อสารหรือนำมาใจให้ผู้สูงอายุปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ (ตามความสนใจและความต้องการของชุมชน)	- อ.ดร.อมสิรี ปานดำรงค์ สาขาวิชาทัศนศิลป์
การวัดและประเมินผลหลังการอบรมในภาพรวม	- การนำเสนอแบบกลุ่ม	3 ช.ม.	- การประเมินผลงานที่ประกอบด้วย การเลือกใช้ข้อความ สื่อ และวิธีการนำเสนอในภาพรวม	- อ.ดร.หทัยรัตน์ อ่วมน้อย สาขาจิตวิทยาชุมชน - อ.ดร.เนมิ อุนากรสวัสดิ์ สาขาวิชาภาษาไทยเพื่อ นวัตกรรมการสื่อสาร

เนื้อหาสาระ	การจัดประสบการณ์เรียนรู้	ระยะเวลา	การประเมินผล	วิทยากร
				- อ.ดร.ออมสิริ ปานดำรงค์ สาขาวิชาทัศนศิลป์
การประเมินหลัง การฝึกอบรม จำนวน 25 ข้อ	- การทดสอบ	30 นาที	- เอกสารประเมินสมรรถนะ ด้านการสื่อสารสุขภาพหลัง การฝึกอบรม จำนวน 25 ข้อ	ผู้ประสานงานการฝึกอบรม - นายปวิช เรียงศิริ - นางสาวบุษบา แผงสาเคน
	ระยะเวลารวม	19 ชม.		

หลักเกณฑ์สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนเวลาทั้งหมดของหลักสูตร

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลคะแนนการทดสอบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

3. การประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี การประเมินหลักสูตร มีทั้งหมด 2 ครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำการประเมินคุณภาพหลักสูตรจากแบบสอบถามการประเมินหลักสูตรฯ ประกอบด้วยองค์ประกอบการประเมิน 12 องค์ประกอบ พบว่า มีประเด็นการประเมินที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ได้คะแนนประเมินระดับดี (โดยใช้มิติ 1 ใน 3 จากคณะกรรมการประเมินหลักสูตรฯ) กรรมการส่วนใหญ่ 2 ท่าน ลงมติให้องค์ประกอบนั้นผ่านในระดับดี และมีกรรมการ 1 ท่านลงมติให้องค์ประกอบนั้นไม่ผ่านการประเมิน จึงนำไปสู่การปรับปรุงองค์ประกอบให้สอดคล้องกันมากขึ้น โดยมีองค์ประกอบหลักและย่อยที่มีผลคะแนนการประเมินระดับดี ได้แก่ องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 มีการระบุกลุ่มเป้าหมายหลัก ที่ต้องเข้ารับการอบรม องค์ประกอบย่อยที่ 4.2 มีการกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนของผู้เข้ารับการอบรม/ครั้ง องค์ประกอบหลักที่ 5. วิทยากรหรือผู้สอน องค์ประกอบหลักที่ 6. การพิจารณาเลือกใช้และจัดสรรทรัพยากร องค์ประกอบหลักที่ 7. การกำหนดกิจกรรมหรือสื่อประกอบการฝึกอบรม องค์ประกอบหลักที่ 10. คณะกรรมการหรือคณะทำงานทำการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรจากผลการทดสอบ และมีบรรณาธิการ พิสูจน์อักษร และตรวจสอบการเรียบเรียงเนื้อหาและความถูกต้องของอักษร องค์ประกอบย่อยที่ 11.2 มีการประเมินความพึงพอใจและค้นหาจุดแข็งและจุดที่ควรแก้ไขของหลักสูตร ไม่ว่าจะเป็น เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนรู้ วิทยากร ตารางเวลาของการฝึกอบรม บรรยากาศสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบหลักที่ 12. มีแผนทบทวนและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เมื่อพิจารณาคำร้อยละ องค์ประกอบที่ผ่าน และมีค่าคะแนนในระดับดีมาก พบว่า มีค่าร้อยละ 60.66 ในขณะที่ค่าร้อยละคะแนนองค์ประกอบที่ผ่าน และมีค่าคะแนนในระดับดี พบว่า มีค่าร้อยละ 19 และองค์ประกอบที่ไม่ผ่านมีค่าร้อยละ 9.33 ผู้วิจัยได้นำผลการประเมินองค์ประกอบเหล่านี้มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีมากในการวิพากษ์หลักสูตรฯ ในครั้งที่ 2 ต่อไป

3.2 ผลการวิพากษ์หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ 2 พบว่า ร่างหลักสูตรดังกล่าวมีคะแนนประเมินผ่านทุกองค์ประกอบ โดยมีมิติผ่านในระดับดีมากเป็นเอกฉันท์ (มติเอกฉันท์) ในทุกองค์ประกอบย่อย และมีค่าร้อยละ

คะแนนองค์ประกอบที่ผ่านในระดับดีมาก อยู่ที่ 100 ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมที่เข้ารับการวิพากษ์ในครั้งนี้จึงมีผลการประเมินผ่านในระดับดีมากในทุกองค์ประกอบย่อย

4. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ประเมินบริบท (context) 2) ปัจจัยนำเข้า (input) 3) กระบวนการ (process) และ 4) ผลผลิต (product) พบว่า

4.1 ผลการประเมินบริบท (context)

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี กับบริบทด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

บริบทด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรตอบสนองต่อความต้องการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี	4.56	0.56	มากที่สุด
2. หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	3.88	0.75	มาก
3. หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการส่งเสริมภาวะผู้นำด้านสุขภาพ	4.69	0.69	มากที่สุด
4. หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการสร้างและบริหารเครือข่าย	4.84	0.37	มากที่สุด
5. หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการรณรงค์ขับเคลื่อนชุมชนและสังคม	4.13	0.71	มาก
6. หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการริเริ่มมาตรการทางสังคมใหม่ ๆ	3.97	0.65	มาก
7. หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการสร้างจิตสำนึกเรื่องจิตอาสาในการร่วมจัดการสุขภาพชุมชน	4.50	0.72	มากที่สุด
8. หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการสร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชน แก่นาอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน	4.00	0.72	มาก

บริบทด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
9. หลักสูตรนี้สามารถผลิตอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.72	0.46	มากที่สุด
10. หลักสูตรนี้สามารถผลิตอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรในชุมชนมาปฏิบัติงานด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุได้ อย่างเหมาะสมกับบริบทของชุมชน	4.84	0.37	มากที่สุด
รวม	4.41	0.59	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น พบว่า ความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม และบริบทด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หลักสูตรนี้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านด้านการสร้างและบริหารเครือข่าย และหลักสูตรนี้สามารถผลิตอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้สามารถประยุกต์ใช้ทรัพยากรในชุมชนมาปฏิบัติงานด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.84 รองลงมา คือ หลักสูตรนี้สามารถผลิตอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.72 ตามลำดับ

4.2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (input)

ตารางที่ 5 ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านปัจจัยนำเข้า

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
หลักสูตร	4.67	0.48	มากที่สุด	2
เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร	4.58	0.55	มากที่สุด	3
อาจารย์ผู้สอน	4.78	0.48	มากที่สุด	1
สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.47	0.63	มากที่สุด	4
ภาพรวมทั้งหมด	4.61	0.54	มากที่สุด	

จากผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยภาพรวม คือ 4.61 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.78 ได้แก่ จำนวนวิทยากรมีความเหมาะสมกับเนื้อหาของแต่ละหัวข้อการอบรม และวิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้เข้าร่วมอบรม รองลงมา คือ ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย 4.67 ได้แก่ กระบวนวิชาในหลักสูตรฯ มีความสอดคล้องกับระดับความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม และกระบวนวิชาในหลักสูตรฯ มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

4.3 ผลการประเมินกระบวนการ (process)

ตารางที่ 6 ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านกระบวนการ

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
การเตรียมการสอน	4.47	0.63	มากที่สุด	2
เนื้อหาวิชา	4.28	0.81	มากที่สุด	4
การจัดการเรียนการสอน	4.43	0.63	มากที่สุด	3
การวัดและประเมินผล	4.68	0.54	มากที่สุด	1
ภาพรวมทั้งหมด	4.45	0.65	มากที่สุด	

จากผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยภาพรวม คือ 4.45 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.68 ได้แก่ ด้านผู้เข้าอบรมมีเวลาเตรียมตัวในการวัดผลอย่างเพียงพอ และการวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฯ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านกระบวนการเตรียมการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.47 ได้แก่ วิทยากรแจ้งให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของการอบรมก่อนทำการอบรมทุกครั้ง และวิทยากรชี้แจงแผนการสอนก่อนสอนทุกครั้ง

4.4 ผลการประเมินด้านผลผลิต (product)

ตารางที่ 7 ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านผลผลิต

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
ความรู้	4.65	0.51	มากที่สุด	1
ความเข้าใจ	4.63	0.61	มากที่สุด	2
การนำไปใช้	4.58	0.36	มากที่สุด	3
ภาพรวมทั้งหมด	4.63	0.53	มากที่สุด	

จากผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยภาพรวม คือ 4.63 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผลผลิตด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.65 ได้แก่ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม มีประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก และผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุมากขึ้น รองลงมา คือ ผลผลิตด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย 4.63 ได้แก่ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร

และผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรู้จักตนเอง รวมทั้ง ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสื่อสารสุขภาพ องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสื่อสาร

5. ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังเข้ารับการอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 8 ผลการตรวจสอบการกระจายตัวแบบปกติของข้อมูล (Normality Test)

การทดสอบ	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
ก่อนอบรม	.941	32	.077
หลังอบรม	.945	32	.102

ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติโดยสถิติ Shapiro-Wilk พบว่า ค่า P-value ของคะแนนการทดสอบก่อนเข้ารับการอบรมเท่ากับ .077 และค่า P-value ของคะแนนการทดสอบหลังเข้ารับการอบรมเท่ากับ .102 มากกว่าค่าแอลฟา ($> .05$) สามารถสรุปได้ว่าข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังเข้ารับการอบรม (Paired-Sample T-test)

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	df	T	P (Sig)
ก่อนอบรม	32	25	8.34	1.82	31	21.60	<.001
หลังอบรม			19.56	1.86			

จากผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Paired-Sample T-test โดยใช้โปรแกรม SPSS พบว่า อสม. ที่ผ่านการอบรมโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีผลสัมฤทธิ์ด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการประเมินความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพและความต้องการของชุมชน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ยังขาดการส่งเสริมจากชุมชนและควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพด้านการรู้จักตนเอง และการพัฒนาศักยภาพความรู้ด้านกระบวนการสื่อสาร นอกจากนี้ องค์ประกอบที่อาสาสมัครสาธารณสุขยังไม่ได้ให้ความสำคัญ และมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระดับบางครั้งและนาน ๆ ครั้ง ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ ปัจจัยด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านระยะเวลา รวมทั้ง องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านรางวัล และด้านชื่อเสียงเกียรติยศ จากแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมข้างต้นมีความสอดคล้องกับการศึกษาของชินตา เตชะวิจิตรจารุ และคณะ (2561) ได้กล่าวว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองและปรับบทบาทการทำงานในเชิงรุกได้นั้น ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้หลายส่วน ได้แก่ การเป็นนักจัดการสุขภาพชุมชน จัดทำแผนสุขภาพชุมชน การเชื่อมประสานการทำงานของสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ การสื่อสารข้อมูลสุขภาพ วิเคราะห์เลือกรับ ปรับใช้ข้อมูลสุขภาพ เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้และเกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

จากข้อมูลข้างต้น จึงนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตร 7 ขั้นตอนของ Taba Hilda (1962) โดยจัดเนื้อหาสาระในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ บทที่ 1 ด้านช่องทางการสื่อสาร บทที่ 2

ด้านระยะเวลา บทที่ 3 ด้านความรู้ด้านกระบวนการสื่อสาร บทที่ 4 ด้านแรงจูงใจในการสื่อสาร และบทที่ 5 ด้านการรู้จักตนเอง ส่วนด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ควรเป็นการเรียนการสอนที่เน้นกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (Group-centered techniques) จากการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมข้างต้น ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุมีความสอดคล้องกับความสามารถ และความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556) และเอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับองค์กร รวมทั้ง ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นของชุมชนเอง และถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกันภายใต้ขอบเขตบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของตัวเอง นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการนำไปใช้งานจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิพากษ์หลักสูตร จำนวน 2 ครั้ง พบว่า มีผลการประเมินผ่านตามองค์ประกอบหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ รวมทั้ง ผลการประเมินการใช้หลักสูตร พบว่า ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีผลสัมฤทธิ์ด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิภาพในการยกระดับสมรรถนะด้านการสื่อสารในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลบ้านใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ได้ในระดับดีมาก เนื่องจากเป็นหลักสูตรฯ ที่พัฒนาขึ้นมาจากการสำรวจบริบทของชุมชน บริบทการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การวิเคราะห์ความสามารถด้านการสื่อสารสุขภาพและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง จึงทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเกิดความสนใจในการเรียนรู้ และมีสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพที่สูงขึ้น โดยสามารถสังเกตได้จากการทำงานกลุ่ม การผลิตสื่อ การสาธิตการใช้สื่อ และมีเทคนิควิธีการการสนทนากับผู้สูงอายุที่ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (2563) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะบุคลากร โดยพิจารณาจากความต้องการ และบริบทของชุมชนเป็นหลัก ถือเป็นการส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้นั้นในชุมชน โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในด้านต่าง ๆ กับผู้ที่ต้องการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งนี้ องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถสร้างประโยชน์ให้กับพื้นที่ มีความทันสมัย และมีหลักการทางวิชาการมาสนับสนุนผ่านการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระบบมากขึ้น

นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับรูปแบบของหลักสูตรการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของเพ็ญศรี โตเทศ (2563) พบว่า มีรูปแบบกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ 1) กระบวนการพัฒนา อสม.4.0 มีวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุน เช่น การให้ความรู้ผ่านแอปพลิเคชัน smart อสม. การฝึกปฏิบัติ การอบรมพัฒนาศักยภาพ 2) การออกแบบและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ อสม. 4.0 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรครูฝึก อสม. 4.0 และการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ในการจัดอบรมทีมครูฝึก อสม.4.0 และ 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ อสม.4.0 จากการดำเนินการใช้หลักสูตรกับกลุ่ม อสม. พบว่า มีการนำความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการใช้แอปพลิเคชันด้านสุขภาพต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์เพื่อประเมินสุขภาพและพัฒนางาน ร้อยละ 100 และสอดคล้องกับหลักสูตรของ ปณภัตทร์ พงษ์พุทธิรักษ์ และคณะ (2564) ทำการพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านองค์การบริหารส่วนตำบลหมื่นไวย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า อสม. มีระดับความสามารถด้านการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ถือเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพให้แก่ อสม.เพื่อทำหน้าที่การกระจายความรู้ด้านสุขภาพ และการดูแลตนเองให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หลักสูตรฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายส่วน ได้แก่ อสม.สามารถนำองค์ความรู้จากการฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพต่อผู้มารับบริการ รวมทั้ง โรงพยาบาลส่งเสริมตำบลหรือองค์กรบริการสาธารณสุขอื่น ๆ สามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้บรรจุเข้าไว้ในแผนการอบรมประจำปีเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่ม อสม.ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตพื้นที่ และกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำให้เห็นปัจจัยที่ส่งต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านอื่น ๆ และสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย เพื่อตอบโจทย์การทำงานด้านการบริการสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (ม.ป.ป.). รายงานประจำปี 2563 กรมกิจการผู้สูงอายุ. กรมกิจการผู้สูงอายุ. 1 มกราคม 2566.

<https://www.dop.go.th/th/implementation/2/1/1373>.

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (14 มิถุนายน 2565). อาสาสมัครสุขภาพประจำหมู่บ้าน (อสม.).

<https://prgroup.hss.moph.go.th/article/1000>).

กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. (2563). การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉับพลันและวิกฤตการณ์โลก. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม.

ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2563). การประเมินหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ กรณีศึกษาหลักสูตรนักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) รุ่นที่ 4.

https://person.anamai.moph.go.th/th/doh-hr-knowledge/download?id=28708&mid=30249&mkey=m_document&lang=th&did=8649.

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12. (2559). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). กระทรวงสาธารณสุข.

จินดา เตชะวิจิตรจารุ, อัจฉรา ศรีสุรกรกุล และ สุทัตตา ช่างเทศ. (2561). ความรอบรู้ด้านสุขภาพ: ภัยแล้งสำคัญสู่พฤติกรรมสุขภาพและผลลัพธ์สุขภาพที่ดี. วารสารพยาบาลทหารบก, 19 (ฉบับพิเศษ), 1-11.

โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: รูปแบบ วิธีการ และแนวทางการนำไปปฏิบัติ.

วารสารปัญญาภิวัฒน์, 4(2), 104-112.

เบญจมาศ นาคราช และคณะ. (2562). คู่มือการประเมินและรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำหรับบุคลากร: กรมควบคุมโรค.

ปนพิกตร์ พงษ์พุทธรักษ์ และคณะ. (2564). การพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของอาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้านองค์การบริหารส่วนตำบลหมื่นไวย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 15 (4), 99-111.

เพ็ญศรี โตเทศ. (2563). การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) 4.0

ภาคเหนือ ปี 2561. *Journal of Human Society*, 10 (1), 34-44.

สุเทพ อ่วมเจริญ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร.

Kasem Bundit Journal, 1(20), 64-77.

Stufflebeam, D. L., et al. (1990). *Educational evaluation and decision-Making*. Illinois: Peacock.

Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. Harcourt, Brace and World.

**ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3**
**Recreational Leadership, School Administrators under the Nakorn Ratchasima
Primary Educational Service Area Office 3**

รัฐนันท์ รททอง^{1*} ชัยวัฒน์ อุทัยแสน²
Rattanan Rodthong^{1*} Chaiwat Uthaisan²

Received: September 1, 2023
Revised: October 5, 2023
Accepted: November 27, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งได้มาโดยวิธีวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 แบ่งเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม อยู่ในระดับมาก 3) ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก 4) ด้านการบริหาร และ 5) ด้านความสามารถพิเศษ อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุ และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร และด้านความสามารถพิเศษ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำนันทนาการ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

^{1,2} อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
Lecturer of Graduate School, Western University
E-mail: rattanan.ro@western.ac.th, chaiwat.u@western.ac.th
* Corresponding author

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the recreational leadership of school administrators under the Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 and 2) to compare the recreational leadership of school administrators under the Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3, classified by age and work experience. The research methodologies was descriptive research. The population, totaling 182, included school administrators under the Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The Sample, totaling 132 school administrators, was obtained via simple random sampling technique, comprised of school administrators under the Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3. The instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and F-test.

The major findings were as follows: the recreational leadership of school administrators under the Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level in all aspects. It can be divided into the following 1) Knowledge is at a high level 2) Activity Leadership is at a high level 3) Personality is at a high level 4) Administrative Aspects, and special abilities are at high levels. 2) The result of comparing the opinions of school administrators on the recreational leadership of school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 were classified by age and experience. It was found that school administrators of varying ages and experience had similar opinions regarding the recreational leadership of educational administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3 overall as well as in each aspect including knowledge, activity leadership, personality, administrative aspect, and special abilities.

Keywords: Recreational Leadership, School Administrators, Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

ประเทศไทยกำลังขับเคลื่อนประเทศสู่ประเทศไทย 4.0 และยุคแห่งการพลิกผัน (Disruptive Era) จากกระแสความก้าวหน้าของนวัตกรรมในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เกิดเทคโนโลยีการก้าวข้าม และการเติบโตแบบก้าวกระโดด (Exponential Growth) จากสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ในปัจจุบันโลกยุคใหม่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในหลายมิติ โดยเฉพาะในการติดต่อสื่อสารในความร่วมมือหรือการแข่งขันทางเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง สิ่งแวดล้อม และการศึกษา สำหรับในทางสังคมหลังจากความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี โทรคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและทัศนคติของปัจเจก (individual) รุ่นใหม่ที่แตกต่างจากบุคคลในรุ่นก่อนเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และการใช้ชีวิต การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริโภคสินค้าและบริการต่าง ๆ โดยการใช้ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน เป็นสิ่งสำคัญในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560 - 2579) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สามารถมีสมรรถนะ ศักยภาพและเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและตนเอง ซึ่งแผนการพัฒนาที่เกี่ยวข้องที่สำคัญแผนหนึ่งคือแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นแผนแม่บทระดับชาติ ได้กำหนดสาระสำคัญของแผนฯ 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงคุณค่าของการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และประกอบกิจกรรมนันทนาการเป็นประจำจนเป็นวิถีชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและจัดบริการนันทนาการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการนันทนาการ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสภาวะแวดล้อม และการส่งเสริม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนด้วยนันทนาการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ การผลิตและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำและจัดบริการนันทนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการฝึกอบรม (ประจักษ์ วิฑูรเศรษฐ์, เอกสิทธิ์ สนามทอง, นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์, วันชัย ปานจันทร์, 2563)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกิจกรรมนันทนาการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาทางการศึกษาซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของทุกประเทศ เป็นปัจจัยที่จะช่วยในการแก้ปัญหาในหลาย ๆ ด้าน การใช้เป็นนโยบายในการพัฒนาประเทศและเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาด้านต่าง ๆ ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศดียิ่งขึ้น ถ้าสถานศึกษาขาดคุณภาพจะทำให้คุณภาพประชากรและกำลังคนของประเทศตกต่ำลงไปด้วย ด้วยเหตุผลนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับทุกระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าในด้านระบบการศึกษาและยังส่งเสริมสนับสนุนเพื่อยกระดับการศึกษาในทุกช่วงทุกวัยของการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในการจัดการการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในด้านงานวิชาการ เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำทางด้านการศึกษาที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จนั้น

นอกจากการเจริญทางเทคโนโลยีและการสามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาได้อย่างดีแล้ว ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานยอมอุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อคุณภาพและความก้าวหน้าของสถานศึกษารวมถึงการพักผ่อนหย่อนใจและการสันทนาการอีกด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านการบริหาร (5) ด้านความสามารถพิเศษ (สมบัติ กาญจนกิจ, 2559: 41) เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและพัฒนายกระดับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2565 จำนวน 182 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และ สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบตามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับเป็นเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ มาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ น้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ น้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อนำไปหาแนวทางภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

3.2 สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำนันทนาการ ทั้ง 5 ด้าน

3.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกณฑ์ค่า IOC ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ทิพศิริ กาญจนวาสี, ศิริชัย กาญจนวาสี, 2564: 136).

3.4 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 30 คน

3.5 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.85 ขึ้นไป จึงถือว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 150 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

4.2 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Data Analysis) เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบวัดประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนน มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำนันทนาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่มีอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกันโดยใช้สถิติ F-test

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objectives Congruence: IOC)

6.1.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$)

6.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.2.4 ค่า F-test

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการศึกษาภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

ด้านต่าง ๆ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้	3.70	0.35	ระดับมาก
ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม	4.25	0.53	ระดับมาก
ด้านบุคลิกภาพ	4.15	0.47	ระดับมาก
ด้านการบริหาร	4.05	0.44	ระดับมาก
ด้านความสามารถพิเศษ	4.00	0.37	ระดับมาก
รวม	4.03	0.42	ระดับมาก

1. ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหาร ด้านความสามารถพิเศษ และด้านความรู้ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน สามารถนำเสนอผลการศึกษาดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำนันทนาการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้	Between Groups	.286	3	.095	.122	.947
	Within Groups	102.262	131	.781		
	Total	102.548	134			
ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม	Between Groups	1.438	3	.479	.747	.526
	Within Groups	83.999	131	.641		
	Total	85.437	134			
ด้านบุคลิกภาพ	Between Groups	1.090	3	.363	.496	.686
	Within Groups	95.947	131	.732		
	Total	97.037	134			
ด้านการบริหาร	Between Groups	3.015	3	1.005	1.400	.246
	Within Groups	94.022	131	.718		
	Total	97.037	134			
ด้านความสามารถพิเศษ	Between Groups	.580	3	.193	.265	.850
	Within Groups	95.420	131	.728		
	Total	96.000	134			
โดยรวม	Between Groups	.088	3	.029	.207	.892
	Within Groups	18.669	131	.143		
	Total	18.757	134			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยรวม (Sig. = 0.892) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้ (Sig. = 0.947) ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม (Sig. = 0.526) ด้านบุคลิกภาพ (Sig. = 0.686) ด้านการบริหาร (Sig. = 0.246) และด้านความสามารถพิเศษ (Sig. = 0.850) ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์

ภาวะผู้นำนันทนาการ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้	Between Groups	1.614	3	.538	.698	.555
	Within Groups	100.934	131	.770		
	Total	102.548	134			
ด้านการเป็นผู้นำ กิจกรรม	Between Groups	2.504	3	.835	1.318	.271
	Within Groups	82.933	131	.633		
	Total	85.437	134			
ด้านบุคลิกภาพ	Between Groups	.984	3	.328	.447	.720
	Within Groups	96.053	131	.733		
	Total	97.037	134			
ด้านการบริหาร	Between Groups	1.069	3	.356	.486	.692
	Within Groups	95.968	131	.733		
	Total	97.037	134			
ด้านความสามารถพิเศษ	Between Groups	2.334	3	.778	1.088	.357
	Within Groups	93.666	131	.715		
	Total	96.000	134			
โดยรวม	Between Groups	.160	3	.053	.377	.770
	Within Groups	18.597	131	.142		
	Total	18.757	134			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยรวม (Sig. = 0.770) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ (Sig. = 0.271) ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม (Sig. = 0.720) ด้านบุคลิกภาพ (Sig. = 0.686) ด้านการบริหาร (Sig. = 0.692) และด้านความสามารถพิเศษ (Sig. = 0.357) ไม่แตกต่างกัน

สรุป และอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินนันทนาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจกรรม มีการส่งเสริมการแข่งขันการทำกิจกรรมและ สันทนาการ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้เสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ และสื่อสารให้ ครู ผู้ปกครอง รับทราบโดยทั่วกันในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของกิจกรรมนันทนาการ หรือภาวะผู้นำนันทนาการอาจแตกต่างกันไป ตามแหล่งข้อมูลที่แตกต่าง ซึ่งองค์ประกอบที่ต่างกันจะมีผลต่อการศึกษาระดับของภาวะผู้นำนันทนาการ เช่น ผลการศึกษาของ ประจักษ์ วิฑูรเศรษฐ์, เอกสิทธิ์ สนามทอง, นิธิเดช คูหาทองสัมฤทธิ์, วันชัย ปานจันทร์ (2563). เรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนันทนาการ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีมากขึ้น พบว่าองค์ประกอบของกิจกรรมพัฒนาภาวะผู้นำนันทนาการ ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะของผู้นำนันทนาการ คือ 1.1) ด้านภาวะผู้นำ 1.2) ด้านเนื้อหาวิชาการ 1.3) ด้านการบริหารโปรแกรม 1.4) ด้านการสื่อสาร และ 1.5) ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น 2) การพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมสามารถแบ่ง วิธีการพัฒนาตามสมรรถนะของผู้นำนันทนาการ ดังนี้ 2.1) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การเข้าฝึกอบรมและการพัฒนา รายบุคคล 2.2) ด้านเนื้อหาวิชา การเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมการฝึกอบรม การฟังบรรยายและการเข้าสัมมนา 2.3) ด้านการบริหารโปรแกรม ได้แก่ การเรียนผ่านกิจกรรมนันทนาการ การฝึกอบรมการจัดกิจกรรมนันทนาการ 2.4) ด้านการสื่อสาร ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์มาถ่ายทอด การโค้ช การฝึกทักษะการพูด การตั้งคำถาม และ 2.5) ด้านจิตวิทยาเบื้องต้น ได้แก่ การฝึกงานในสถานการณ์จริงและการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา ซึ่งถ้าผู้บริหาร สถานศึกษา ครู หรือบุคลากรทางการศึกษาได้นำผลการศึกษานี้มาใช้ร่วมกับการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์มากขึ้น

การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินนันทนาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสอดคล้องกับการศึกษาของพงกะพรณ ตะกลมทอง (2553) เรื่องรูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยวิธีการและเทคนิค การพัฒนาภาวะผู้นำ 17 วิธี คือ 1) บทบาทสมมติ 2) เกมการบริหาร 3) กิจกรรมนันทนาการ 4) กิจกรรมพัฒนาจิต 5) กรณีศึกษา 6) การระดมความคิด 7) ศึกษาดูงาน 8) การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ 9) การเผชิญเหตุการณ์ 10) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ 11) เกมการศึกษา 12) การฝึกงาน 13) การสนทนาวงกลม 14) การทำแบบฝึกหัด 15) การทำโครงการจริง 16) การฝึกสั่งการ และ 17) การประชุมทางวิชาการ

2. ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่าผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวม (Sig. = 0.892) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ (Sig. = 0.947) ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม (Sig. = 0.526) ด้านบุคลิกภาพ (Sig. = 0.686) ด้านการบริหาร (Sig. = 0.246) และด้านความสามารถพิเศษ (Sig. = 0.850) ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำอันเนื่องมาจากข้อมูลทางการบริหารงานและความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันหาได้ง่ายจากแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและช่องทางอื่น ๆ ผู้บริหารที่มีอายุน้อยไม่ต่างกับผู้บริหารที่มีอายุมากในปัจจุบันและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวม (Sig. = 0.770) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ (Sig. = 0.271) ด้านการเป็นผู้นำกิจกรรม (Sig. = 0.720) ด้านบุคลิกภาพ (Sig. = 0.686) ด้านการบริหาร (Sig. = 0.692) และด้านความสามารถพิเศษ (Sig. = 0.357) ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีการฝึกอบรมการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบทบทภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำนันทนาการในตนเองและส่งเสริมสนับสนุนด้านกิจกรรมนันทนาการถึงแม้ผลการศึกษาจะอยู่ในระดับมาก เพราะภาวะผู้นำนันทนาการเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (Educational Achievement) ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ที่ดีขึ้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Education Quality) ให้สูงขึ้น แต่อาจจะต้องศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำนันทนาการจากแหล่งอ้างอิงอื่น ๆ ที่แตกต่างกันประกอบด้วย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นเชิงนันทนาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจการเรียนการสอนของครูมากขึ้น
3. ภาวะผู้นำนันทนาการและกิจกรรมนันทนาการอาจจะเป็นสิ่งที่สร้างความสมดุลในยุคที่เทคโนโลยีเจริญขึ้น และทำให้คนในสังคมและสถานศึกษาลดการมีปฏิสัมพันธ์แบบพบหน้ากัน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ภาพกิจกรรมนันทนาการในเว็บไซต์และโซเชียลเน็ตเวิร์กเป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาและส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจอันดีของผู้ปกครอง ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน ในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยหรือทำการศึกษารูปแบบสังเคราะห์องค์ประกอบจากหลาย ๆ แหล่งอ้างอิงที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษากลุ่มประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอื่น ๆ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำนันทนาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเรียนการสอนของครูผู้สอน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอื่น ๆ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรกิจกรรมนันทนาการที่มีผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างส่งผล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูและนักเรียน และ/หรือส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ หรือคุณภาพการศึกษาโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2554). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ :บุ๊คพอยท์.
- ทิพศิริ กาญจนวาสี, ศิริชัย กาญจนวาสี (2564). *วิธีวิทยาการวิจัย*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ประจักษ์ วิฑูรเศรษฐ์, เอกสิทธิ์ สนามทอง, นิธิเดช คุณาทองสัมฤทธิ์, วันชัย ปานจันทร์.(2563). *รูปแบบการพัฒนาผู้นำนันทนาการสำหรับนักฝึกอบรมในประเทศไทย*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563). หน้า 35-40.
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2553).*รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ฐานข้อมูลการวิจัยทางการศึกษา. สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมบัติ กาญจนกิจ. (2559). *ภาวะผู้นำนันทนาการ*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว ในประเทศไทย

Corporate Culture Transformation for Success in the Hotel and Tourism Industry in Thailand

อภิเชษฐ์ ทับเมือง¹
Apichet Tubmuang¹

Received: September 22, 2023
Revised: November 1, 2023
Accepted: December 12, 2023

บทคัดย่อ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการกำหนดความคิด และพฤติกรรมการทำงาน และหลอมรวมกันระหว่างบุคคลในองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวในประเทศไทย เกิดขึ้นมาจากอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ 4 ปัจจัย (1) การแพร่ระบาดของโควิด 19 (2) การขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมบริการท่องเที่ยว (3) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และ (4) การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมลูกค้า เช่น ความยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรจึงต้องขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้านผลประกอบการ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยวัฒนธรรมองค์กร อาทิ วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลและเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กรความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมองค์กรการยอมรับความหลากหลาย วัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน และการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรมบริการ โดยเริ่มต้นจากการรับรู้ถึงความจำเป็นและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้นใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลง การท่องเที่ยว ธุรกิจโรงแรม

Abstract

The corporate culture is a construct designed to shape thoughts and work behaviors which fosters unity among individuals within an organization. Changes in corporate culture within the hotel and tourism industry in Thailand stem from various influences, including (1) the spread of COVID-19, (2) industrial tourism workforce shortages, (3) technological advancements, and (4) changes in customer behaviors, such as sustainability and social and environmental responsibility. In response to these changes, organizations must propel themselves toward success through corporate culture. This includes embracing digital and technological corporate culture adaptability to evolving contexts, acceptance of diversity, social and environmental responsibility, sustainability, and the promotion of innovative thinking in service innovation. It starts with recognizing the necessity and significance of newly established corporate cultures, which impact business success in terms of performance, operational efficiency, and responsiveness to changing customer needs.

Keywords: Corporate Culture, Transformation, Tourism, Hotel Business

¹ เจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

Human Resource and Organization Development

E-mail: apichet.hrd@gmail.com

บทนำ

ความสำเร็จขององค์กรในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวมีหลากหลายด้าน อาทิ ด้านผลประกอบการ และด้านการสร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์ด้านการบริการ ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อม เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลูกค้า ส่งผลให้องค์กรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวยากต่อการหลีกเลี่ยง การปรับตัวเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อเป้าหมายสูงสุดนั้นคือสามารถปรับตัวได้ทันต่อพฤติกรรมผู้บริโภคของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความท้าทายใหม่ แต่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และต้องการระยะเวลา ตลอดจนความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร เพราะวัฒนธรรมคือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อกำหนดความคิด และการกระทำของคนในองค์กร ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรมักจะเริ่มจากการรับรู้ถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงของทุกคนในองค์กร และนำไปสู่การสร้างความรู้ในความรู้ในความรู้ของวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างขึ้นใหม่ และร่วมผลักดันร่วมกันของทุกคนจึงจะสามารถสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ (สทธร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564)

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ แนวทางการกำหนดความคิดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้การยอมรับและยึดถือร่วมกัน โดยมีการแสดงออกของความคิด และการกระทำที่ใกล้เคียงกันของคนในองค์กร เพราะบุคลากรที่ทำงาน มีหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายองค์กรเดียวกันนั้นคือการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนเบ้าหลอมที่ความสำคัญของคนองค์กร เพราะเป็นตัวกำหนดวิธีการคิด วิเคราะห์ ตลอดจนวิธีการตัดสินใจในการทำงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พฤติกรรมผู้บริโภค สภาพภูมิอากาศของโลก และการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ที่ทำให้สร้างเงื่อนไขในการประสบความสำเร็จของธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีหัวใจสำคัญนั้นคือ คน ที่เป็นต้นทุนหลักในการสร้างมูลค่า และคุณค่าในการบริการ วัฒนธรรมองค์กรจึงสำคัญในแง่ของโอกาสในการสร้างความสำเร็จในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว เพราะกลยุทธ์ทางด้านธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ เกิดขึ้นจากการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนแล้ว (อภิชาติ ชันชวโร, 2562) ยกตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรที่มักจะอยู่ในหลาย ๆ องค์กร คือวัฒนธรรมองค์กรความสัมพันธ์แบบพี่น้อง เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมแบบพี่น้องจะพบลำดับขั้นที่ชัดเจน กล่าวคือ มีรุ่นพี่ รุ่นน้อง ที่มีความเกรงใจในการเจรจาต่อรอง หรือการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จึงเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะงานที่ต้องการความสมบูรณ์ของผลงานผ่านการแสดงความคิดเห็น การถกเถียง และการหักล้างด้านข้อเท็จจริง ซึ่งมีความเกรงใจอยู่ในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับอายุ อายุงาน และประสบการณ์ในที่ทำงานมากกว่าประสิทธิภาพ และศักยภาพรายบุคคล หรือบางครั้งการมีวัฒนธรรมองค์กรแบบความสัมพันธ์แบบพี่น้อง ก็นำไปสู่การงดเว้นการปฏิบัติบางอย่างต่อกัน ทำให้เกิดการทำงานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ หรือบางครั้งอาจจะสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ข้อดีของวัฒนธรรมองค์กรความสัมพันธ์แบบพี่น้องคือ สามารถใช้เวลาสั้น ๆ ในการสร้างความสนิทสนมระหว่างกัน และการประสานงานง่าย เพราะวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมหลักในสังคมไทย ซึ่งได้รับอิทธิพลเป็นวัฒนธรรมระบบเครือญาติ นอกจากความสนิทสนมแล้ว ยังมีพันธะทางอารมณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรจึงถูกส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น กล่าวคือจากพนักงานเก่าสู่พนักงานใหม่ไปเรื่อย ๆ

โดยมิติของวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย มาตรฐานพฤติกรรม ระบบการทำงาน ภาษา ทักษะ และความคิด วัฒนธรรมองค์กรจึงมีทั้งแบบที่สามารถมองเห็น และมองไม่เห็น ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบมองเห็น ภาษากาย เครื่องแต่งกาย วัฒนธรรมองค์กรที่มองไม่เห็น เช่น คำพูด วิถีคิด ความเชื่อ และการปลูกฝัง ซึ่งจะพบเห็นได้ต้องให้บุคคลนั้น ๆ แสดงออกผ่านพฤติกรรมส่วนบุคคลจึงจะสามารถเห็นได้ ยกตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรเรื่องการทักทายในร้านกาแฟ ระหว่างร้านกาแฟสัญชาติไทย กล่าวคำว่า “สวัสดีครับ/ค่ะ” พร้อมกับการยกมือไหว้ลูกค้า แต่ร้านกาแฟสัญชาติต่างประเทศกล่าวทักทายลูกค้าเช่นเดียวกัน แต่ภาษากายแค่การยิ้มเท่านั้น การกล่าวทักทายเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่ภาษากายที่พนักงานไม่จำเป็นต้องยกมือไหว้ แต่ลูกค้าก็จะเข้าใจและมองเป็นเรื่องปกติถ้าหากเข้าไปในร้านที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกัน วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดการแสดงออก คำพูด ของผู้ให้บริการก็จะทำให้ผู้ใช้บริการได้รับประสบการณ์ที่ต่างกันไป วัฒนธรรมองค์กรจึงเหมือนโลโก้ขององค์กรในการดำเนินธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว เมื่อองค์กรที่มีคนเป็นผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์กรออกไป จึงมีผลโดยตรงต่อรูปแบบของสินค้าและบริการที่ลูกค้าได้รับ

วัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจโรงแรม และการท่องเที่ยว

วัฒนธรรมองค์กรในธุรกิจโรงแรม และการท่องเที่ยวเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก มากกว่าการทำงานในลักษณะอื่น ๆ เพราะโครงสร้างการทำงานขององค์กร เน้นการขายสินค้าในรูปแบบของการปฏิบัติ เพื่อส่งมอบบริการ ซึ่งกลไกสำคัญของการทำงานมีคนเป็นองค์ประกอบหลักทางธุรกิจ จึงสามารถจำแนกวัฒนธรรมองค์กรได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเชิงความสัมพันธ์ คือบรรยากาศในสถานที่ทำงานเสมือนเป็นครอบครัว มีพี่น้อง ทีมงาน และเพื่อนร่วมงานกัน เป็นต้น วัฒนธรรมขององค์กรการท่องเที่ยวมักเน้นบรรยากาศการทำงานเป็นครอบครัว โดยพนักงานมีความรู้สึกสนิทสนมมากกว่าขอบเขตของการทำงาน แต่ยังรวมถึงการดำรงชีวิตนอกเหนือจากพื้นที่การทำงาน (ศุภาพิชญ์ อินแดง, 2565) จึงทำให้สามารถปรับตัวเข้าหากันได้และสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร องค์กรที่นอกเหนือจากการท่องเที่ยวที่มีความแตกต่างระหว่างวัยมักสร้างปัญหาด้านการสื่อสาร การตีความ และความเท่าทันด้านเทคโนโลยี ซึ่งในบางครั้งส่งผลกระทบต่อภายในองค์กรและทำให้เกิดปัญหาได้ เช่น หัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่าลูกน้อง ทำให้การควบคุม และการทำงานร่วมกันอาจจะเกิดปัญหาได้หากผู้ที่มีอายุมากกว่าให้ความสำคัญกับอายุมากกว่าความสามารถ ในองค์กรสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นให้ใช้คำว่า เพื่อนร่วมงานมากกว่าเจ้านายลูกน้อง เพราะความเท่ากัน เป็นค่านิยมของแนวคิดเสรีนิยมที่ให้ความสำคัญระหว่างคนและคนในระนาบเดียวกัน การทำงานในที่ที่เดียวกันจึงเหมือนเพื่อนร่วมงานมีความทีมเดียวกันให้ความรู้สึกที่คนเท่ากันมากกว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบความสัมพันธ์ครอบครัวที่มีความซับซ้อนของลักษณะลำดับชั้นทางอำนาจ กล่าวคือมีอำนาจ อายุ ตำแหน่ง จากความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง แต่ขาดอิสระในการแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ข้อดีของการให้ความสำคัญของคนอยู่ในระนาบที่เท่ากันในเชิงการยอมรับ อำนาจ และการแสดงความคิดเห็น จะทำให้บรรยากาศของการทำงานแบบตรงไปตรงมามากกว่าวัฒนธรรมองค์กรความสัมพันธ์แบบครอบครัว ข้อดีอีกประการของการมีวัฒนธรรมองค์กรที่คนเท่ากันคือสามารถดึงดูดแรงงานที่เป็นคนรุ่นใหม่เข้ามาในองค์กรได้ ซึ่งการมีวัฒนธรรมแบบพี่น้องจึงเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งที่ใช้เวลาน้อยกว่ารูปแบบอื่น ๆ เพราะบุคลากรจะคุ้นเคยทำกับ วัฒนธรรมแบบครอบครัว แต่มีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติอยู่หลายประการ เช่น การเข้าหา มารยาท ความเหมาะสม และคำพูด ซึ่งให้ความสำคัญสูงกว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบอื่น อาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดในการทำงาน และเกิดประเด็นปัญหาภายในองค์กรตามมาได้ วัฒนธรรมเชิงความสัมพันธ์เป็นประโยชน์ในการเริ่มต้นทำงานระหว่างพนักงานเก่า และพนักงานใหม่ ส่งผลให้สามารถปรับตัวเข้าหาในการทำงาน หรือสอนงานได้เป็นอย่างดี (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรเชิงความสัมพันธ์

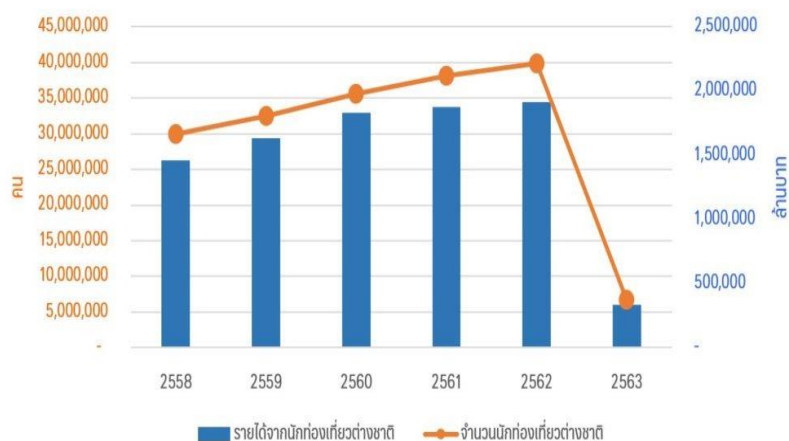
โดยสรุปการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรเชิงความสัมพันธ์ แบบครอบครัว และแบบเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งมีประเด็นสำคัญ ด้านอายุ เพศ อิทธิพล อำนาจ

ประเด็นเปรียบเทียบ	ครอบครัว	เพื่อนร่วมงาน (ทีม)
ความสนิทสนม	✓	✓
ความเกรงใจ	✓	-
การแสดงออก	-	✓
อิทธิพลในการตัดสินใจ	✓	-
การสนับสนุนงาน	✓	✓
ดึงดูดแรงงานศักยภาพสูง	-	✓
ยอมรับความหลากหลาย	-	✓

ที่มา เรียบเรียงจาก ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565)

2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว องค์กรในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวต้องยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ ในด้านราคาสินค้าและบริการ เพราะในปัจจุบันเกิดความท้าทายขึ้นใหม่ หลากหลาย และรวดเร็ว การปรับตัวต่อปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงได้คือความอยู่รอด เมื่อสภาพแวดล้อมของธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว อาทิ การเกิดวิกฤตการณ์ภัยธรรมชาติ วิกฤติการเงิน โรคระบาด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐ ส่งผลโดยตรงต่อการอยู่รอดขององค์กรเริ่มจากการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทยเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาประเทศ และดึงดูดเงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ การเกิดวิกฤติทุกที่ในโลกส่งผลกระทบโดยตรงกับอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวของไทยอย่างมาก เช่น ในปี 2019 เกิดวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด 19 ทำให้แรงงานอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและบริการต้องหยุดงานพร้อมกันทั้งประเทศ สร้างผลกระทบเชิงลบต่อมูลค่าทางเศรษฐกิจ จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยสะสมระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคม ปี 2563 มีจำนวน 6.7 ล้านคน ลดลงจากช่วงเดียวกันของปี 2562 ซึ่งอยู่ที่ประมาณ 39.9 ล้านคน หรือหดตัวประมาณร้อยละ 83.2 นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้ประเทศไทยสามารถสร้างรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลงเป็นอย่างมาก โดยในช่วงเดือนมกราคมถึงธันวาคมปี 2563 รายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติอยู่ที่ 332,013 ล้านบาท ลดลงจากช่วงเวลาเดียวกันของปี 2562 ซึ่งอยู่ที่ 1,911,808 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 82.6 (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย TDRI, 2564) ส่งผลโดยตรงกับภาคการท่องเที่ยว มีการปรับตัวของภาคการท่องเที่ยวเปลี่ยนรูปแบบจากที่พักเป็นโรงพยาบาลสนาม หรือการขายอาหารด้วยการส่งกลับบ้านแทนการนั่งร้าน ปริมาณการใช้จ่ายใช้สอยลดลงจากคำสั่งล็อกดาวน์พื้นที่ของรัฐ



รูปที่ 1 รายได้นักท่องเที่ยวปี 2558 - 2563

ที่มา กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

3. วัฒนธรรมการต้อนรับนักท่องเที่ยวด้วยความเอื้อเฟื้อ ในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวได้รับชื่อเสียงเรื่องการต้อนรับแขกด้วยความเอื้อเฟื้อและการให้บริการที่ดี วัฒนธรรมนี้ส่งผลในการสร้างประสบการณ์ท่องเที่ยวสำหรับลูกค้า เพราะการต้อนรับในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว คนไทยมีความชำนาญสูงเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในประเทศอื่น ๆ (มานิสรา ฝิวจันทร์, 2559) วัฒนธรรมการต้อนรับเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่มีในวัฒนธรรมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันผ่าน การสนทนา รอยยิ้ม และอาหารต้อนรับผู้มาเยือน เป็นเสน่ห์ที่คนไทยมีอยู่ในตัวเองเกือบทุกคน อีกทั้งยังมีการสร้างจุดแข็งดังกล่าวผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ประเทศ และการนำเสนอในสังคมออนไลน์ในปัจจุบันเป็นวงกว้าง จนทำให้เกิดเป็นภาพจำในมุมมองของนักท่องเที่ยวต่างชาติ เพราะว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมทำให้สามารถมองเห็นความเป็นเอกลักษณ์นี้ได้ชัดเจนมากกว่าคนในพื้นที่ที่สอดคล้องกับ รศ.ดร.นพพล วิทย์วรพงษ์ และ ดร.สมทิพย์ วัฒนพงษ์วานิช นักวิจัยที่สนใจที่วิเคราะห์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางสังคม พฤติกรรมเพื่อสังคมนี้ประกอบด้วยความรู้สึกรู้สีกเพื่อสังคมและการกระทำที่เอื้อสังคมซึ่งประการหลังมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ การแบ่งปัน การช่วยเหลือ การดูแลผู้อื่น และการมีความรู้สึกร่วมและเห็นใจต่อความต้องการของผู้อื่น เป็นองค์ประกอบสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยว (มิ่งสรรพ ขาวสะอาด, 2565)

4. การเชื่อมโยงกับสังคม ในภาคอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีการรวมตัวกันเพื่อผลักดันวาระสำคัญ ๆ ที่สอดคล้องกับปัญหาระดับโลก เช่น โรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การแยกขยะ และการบริหารจัดการด้านพลังงาน เพื่อเป็นอุตสาหกรรมที่เกิดความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการมีบทบาทในประเด็นสำคัญ ๆ ของโลกไม่ได้ เพราะลูกค้าตัดสินใจเลือกใช้บริการจากค่านิยม แนวคิด รสนิยมร่วมสมัย ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและตัดสินใจของลูกค้า โดยมีองค์กรเครือข่ายด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่สร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมค่านิยมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งยังต้องสื่อสารกับบุคคลภายนอกและภายในทราบถึงการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ผู้เขียนขอยกตัวอย่าง เครือข่ายการเป็นโรงแรมประชุมสัมมนา ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) TCEB เผยให้เห็นว่า ก่อนการระบาดของโควิด-19 ธุรกิจการท่องเที่ยวที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม ไมซ์ (MICE) สร้างรายได้ให้กับประเทศราว 200,000 ล้านบาท (วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2565 และสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน), 2566) และนำนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติราว 1.2 ล้านคน เดินทางมาท่องเที่ยวในไทย ไมซ์ (MICE) จึงเกี่ยวข้องกับ 4 คำ

1) การประชุมขององค์กร (M = Meetings) 2) การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (I = Incentive Travel) 3) การประชุมวิชาชีพ (C = Conventions หรือ Conference) และ 4) นิทรรศการหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ (E = Exhibitions หรือ Events) ไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว แต่มีความแตกต่างจากนักท่องเที่ยวหรืออุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั่วไป คือ นักท่องเที่ยวคุณภาพมีวัตถุประสงค์ของการเดินทาง ร่วมประชุมบริษัท การท่องเที่ยว การเข้าร่วมงานประชุมนานาชาติ หรือการเข้าร่วมงานแสดงสินค้าหรือนิทรรศการนานาชาติ (ไทยรัฐออนไลน์, 2564) ซึ่งอุตสาหกรรมไมซ์จำเป็นต้องเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดร่วมสมัยของโลก ในการใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด การที่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของไทย ใช้แนวคิดที่บูรณาการด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสังคมเข้าด้วยกัน เพื่อตอบโจทย์คุณค่าในการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. การให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวควรสนับสนุนความรับผิดชอบต่อลูกค้าและการบริโภคอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับรายละเอียดและการบริการที่ดี แต่ยังสามารถสร้างคุณค่าที่ดีทางสังคม และลูกค้าไปด้วย ยกตัวอย่างเช่นในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เน้นการท่องเที่ยวเชิงการท่องเที่ยวในเชิงศิลปวัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตชุมชน มีความโดดเด่นเรื่องอาหาร การพักอาศัย และวัฒนธรรมความคิดความเชื่อเปรียบเสมือนต้นทุนที่มีชีวิต เพื่อสร้างประสบการณ์ที่แตกต่างมีรูปแบบเฉพาะตัว รวมถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับชุมชน ด้วยความชำนาญในงานนั้น ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายด้านสังคมร่วมรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เช่นการเข้าร่วมกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับชุมชน โรงเรียน วัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรสู่ความสำเร็จ

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด และวิธีการการทำงานจากเดิมไปสู่สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อเป้าหมายขององค์กร ด้านผลกำไร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการตอบโต้ความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมถึงการเปลี่ยนผ่านของผู้นำคนสำคัญ ๆ ในองค์กร ก็จะทำให้ไปสู่วิธีการคิดและนำเสนอองค์กรทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนย่อยของการเปลี่ยนแปลงองค์กร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ นั้น สามารถแบ่งออกได้เป็นปัจจัย 4 ปัจจัย

1. แพร่ระบาดของโควิด 19

การศึกษาผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19 ต่อธุรกิจท่องเที่ยว เช่น โรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากธุรกิจเหล่านี้ถูกกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และมีมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐบาลได้ดำเนินการส่งผลกระทบต่อธุรกิจ เช่น มาตรการปิดเมือง (ล็อกดาวน์) เป็นเวลานานกว่า 4 เดือนเพื่อควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาด รวมถึงมาตรการปิดพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวอุทยานแห่งชาติและวนอุทยานทุกแห่งตามประกาศกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ลงวันที่ 23 มีนาคม 2563 เป็นต้น ซึ่งมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 นี้ ส่งผลทำให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติต้องยกเลิกการเดินทางและการจองห้องพัก หน่วยงานต่าง ๆ ยกเลิกการจัดประชุมและสัมมนาที่โรงแรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของธุรกิจโรงแรมเป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาอัตราการเข้าพักแรมในปี 2563 เทียบกับอัตราการเข้าพักแรมในช่วงเดียวกันของปี 2562 พบว่าอัตราการเข้าพักแรมลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเดือนเมษายนถึงมิถุนายน 2563 ซึ่งมีอัตราเข้าพักอยู่ที่ร้อยละ 2.26 ร้อยละ 3.83 และร้อยละ 13.43 ตามลำดับ (สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย TDRI, 2563) นอกจากการเปลี่ยนแปลงด้านการท่องเที่ยวโดยตรงยังส่งผลต่อการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวต้องคำนึงถึง เช่น ความสะอาดของที่ให้บริการ เช่นโรงแรม ขนส่งสาธารณะ พื้นที่ใช้สอยร่วมกัน และร้านอาหาร

2. การขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ผลกระทบที่เกิดขึ้นในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวของประเทศไทยจากวิกฤตโรคระบาดปัจจุบันนี้ มีผลกระทบน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่พบเห็นในภาคธุรกิจการโรงแรมและการท่องเที่ยว พบว่ามีการลดลงของค่าจ้างและชั่วโมงการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ภาคธุรกิจนี้เข้าสู่ช่วงเวลาที่ยากลำบากมากยิ่งขึ้น ซึ่งค่าจ้างโดยเฉลี่ยลดลงในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวทำให้การสรรหาการจ้างแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวยากขึ้น ส่งผลให้แรงงานในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวเลือกทำงานในภาคการท่องเที่ยวอื่น ๆ ที่มีค่าจ้างต่ำกว่า ยกตัวอย่างเช่น ภาคบริการอาหารและเครื่องดื่มที่เห็นว่าชั่วโมงการทำงานลดลงถึงร้อยละ 10 การสูญเสียชั่วโมงการทำงานในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวสูงกว่าภาคธุรกิจอื่น ๆ โดยขนาดของชั่วโมงการทำงานที่ลดลงมีขนาดใหญ่กว่าภาคธุรกิจที่ไม่เกี่ยวกับการท่องเที่ยว 2 ถึง 7 เท่า การสูญเสียชั่วโมงการทำงานในปี 2563 เนื่องมาจากงานในระบบในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวลดลง แรงงานได้ย้ายเข้าสู่งานนอกระบบเพิ่มขึ้นในขณะที่ภาคธุรกิจอื่น ๆ เริ่มแสดงการปรับตัวเล็กน้อย นอกจากนี้ การหดตัวของภาคการท่องเที่ยวทำให้งานในสาขานี้ลดลง ส่งผลโดยตรงต่อตัวเลขการจ้างงานในไตรมาสแรกของปี 2564 ต่ำกว่าระดับก่อนวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากภาพรวมที่เปลี่ยนแปลงในโครงสร้างแรงงาน การลดลงของค่าจ้างร้อยละ 9.5 นี้ บ่งบอกถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานของภาคท่องเที่ยว ในขณะที่ภาคการท่องเที่ยวอื่น ๆ มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อย โดยสรุปภาพรวมของผลกระทบที่ต่างกันในภาคธุรกิจการท่องเที่ยวของประเทศไทยนี้เป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างละเอียด โดยที่การลดลงของค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานที่รุนแรง นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงของแรงงานและโครงสร้างของตลาดแรงงานในภาคธุรกิจโรงแรม และการท่องเที่ยว (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2564)

3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

การระบาดของโรค COVID-19 ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของประชากรโลกในหลายด้าน โดยมีเทคโนโลยีสำคัญ ๆ ดังนี้ (1) การทำงานระยะไกล (Remote Work) บริษัทและองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเข้ากับรูปแบบการทำงานระยะไกล เช่น การใช้เทคโนโลยีการประชุมทางวิดีโอและระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ (ธนาคารกรุงเทพ, 2565) (2) การใช้เทคโนโลยีในการศึกษา (EdTech) การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ทั้งแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ แอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเสริมการสอน (อภิชาติ รอดนิม, 2564) (3) การพัฒนาด้านการแพทย์และสุขภาพออนไลน์ (Telemedicine) การให้บริการการรักษาทางไกลผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อลดความเสี่ยงในการเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล (กรุงเทพธุรกิจ, 2565) (4) การใช้งานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) การเพิ่มระดับความปลอดภัยในการทำงานระยะไกลและการส่งข้อมูลทางออนไลน์ (5) การใช้งานด้านธุรกิจออนไลน์ (E-commerce) การขยายตลาดและบริการลูกค้าผ่านทางออนไลน์จากการจำกัดการเดินทางและปิดสถานที่ธุรกิจช่วงการแพร่ระบาดโควิด (6) การใช้งานด้านบันเทิงและสันทนาการ (Entertainment and Gaming) ความต้องการในการบันเทิงและสันทนาการในบ้านทำให้บริษัทด้านบันเทิงและเกมพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสร้างประสบการณ์ให้กับผู้บริโภค (7) การใช้งานด้านการชำระเงินออนไลน์ (Digital Payments) การลดการใช้เงินสดและเพิ่มการใช้บริการชำระเงินออนไลน์เป็นส่วนสำคัญของการทำธุรกิจ (ธนศ มหัทธนาลัย, 2564) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีหลัง COVID-19 ได้เน้นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวัน และสร้างแนวโน้มที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีต่อไปที่สามารถตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้

4. การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมลูกค้า

หลังสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 คลี่คลาย นักท่องเที่ยวมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การท่องเที่ยวจากอดีต (Old Normal) ปรึบมาเป็นพฤติกรรมการท่องเที่ยวความเป็นปกติใหม่ (New Normal) โดยจะเพิ่มความใส่ใจในองค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ (1) สุขภาพอนามัย (Sanitation) (2) ความสะอาด (Hygiene) (3) ความปลอดภัย (Safety) (4) ระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) (5) ดิจิทัล (Digital) (6) ความเชื่อถือได้ (Reliability) (7) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) เพื่อให้เกิด ความสมดุล (Balance) ซึ่งก็คือความสามารถ ในการบริหารจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นปกติที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และรุนแรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ประกอบการภาคการท่องเที่ยวต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโรงแรม ร้านอาหารและเครื่องดื่ม บริษัทนำเที่ยว และธุรกิจ สายการบิน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมและปรับรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการ และพฤติกรรมของผู้บริโภคในการใช้บริการและการบริโภค โดยเน้นจากการปรับโครงสร้างองค์กร และวิธีการ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ, 2564)

การเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ จึงเป็นตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเสมือน เบ้าหลอมของคนภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความสำเร็จขององค์กรเกิดความท้าทาย โดยมีอัตราเร่งเป็นตัวแปร สำคัญในการนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวช่วยในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (อภิชาติ ชันธวิธิ, 2562) ด้วยการตั้งเป้าหมายขององค์กร และมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวควบคุม เช่น เป้าหมายทางธุรกิจ (Business Goal) เป็นตัวกำหนดวิธีการทำงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จเอาไว้ เมื่อมีการเปลี่ยนเป้าหมายการให้คุณค่า กับความสำเร็จจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ ยกตัวอย่างเช่น อพาร์ทเมนต์แห่งหนึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อการ ขาย - เช่า ห้องพักโดยเฉพาะ เมื่อมีวิกฤติการณ์ของเงินเพื่อทั่วโลกทำให้สถาบันการเงิน ที่มีธนาคารแห่งชาติเป็นผู้ควบคุมอัตราดอกเบี้ย ประกาศ ปรับขึ้นดอกเบี้ยในการซื้อสังหาริมทรัพย์ ส่งผลต่อราคาที่สูงสูงขึ้น ทำให้บริษัทเกิดความเสี่ยงในการขายหรือปล่อยเช่า มากขึ้น บริษัทจึงตัดสินใจปรับเปลี่ยนธุรกิจเดิมเป็นการปรับปรุงโครงสร้าง และเป้าหมายองค์กรให้กลายเป็นโรงแรม ผสมกับคอนโดมิเนียม เมื่อเป้าหมายขององค์กรเปลี่ยน วิธีในการทำงานเปลี่ยน รวมถึงการสื่อสารระหว่างองค์กรกับลูกค้า ก็เปลี่ยนไปด้วย จากเดิมที่มุ่งเน้นที่งานขายส่วนใหญ่ ก็ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพนักงาน ลักษณะในการทำงาน และผลิตภัณฑ์นั้นคือ มีการบริการเป็นสินค้าหลักแทนการขายห้อง ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงภารกิจ (Mission) และ วิสัยทัศน์ (Vision) ก็เปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้นด้วย วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นการนิยามตัวตนขององค์กร ผ่านตัวอักษร การกระทำ ความคิด และตัวชี้วัดความสำเร็จ

ขั้นตอนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

1. การวิเคราะห์วัฒนธรรมปัจจุบัน คือการทำการสำรวจและวิเคราะห์วัฒนธรรมปัจจุบันขององค์กรเป็นขั้นแรก ในการเริ่มการเปลี่ยนแปลง ทำการสำรวจความคิดเห็น และรายงานจากพนักงาน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์กร โดยอาจจะใช้เครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อให้ทราบภาพโดยรวมทั้งหมดขององค์กร โดยการวิเคราะห์นั้นต้องเกิดขึ้นจากนโยบายด้านการบริหารของผู้นำนองค์กร อันหมายถึงความร่วมมือของผู้มีอำนาจ ในการนำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อำนาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะที่หนึ่ง อำนาจเชิงโครงสร้างการบริหาร หรืออำนาจ แบบทางการผ่านการทำงานตามสายบังคับบัญชา ซึ่งมีบทบาทในการกำกับดูแลคนภายในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จ ขององค์กรค่อนข้างสูง เช่น เจ้าของบริษัท ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก เป็นต้น ลักษณะที่สองกล่าวคือ อำนาจที่ไม่มีโครงสร้าง เป็นอำนาจที่อาศัยอารมณ์ความรู้สึกมากกว่าอำนาจแบบเป็นทางการ แต่เป็นอำนาจเชิงการโน้มน้าว หรือสามารถสร้าง อิทธิพลในการทำงานของคนภายในองค์กรได้ โดยการวิเคราะห์ต้องเน้นการวิเคราะห์จากข้อมูลในเอกสาร คำบอกเล่า

การสังเกต และการลงมือทำ จึงจะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ได้ดีมากยิ่งขึ้น เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนภาพจริงมากกว่าข้อความที่ท่องจำ และส่งต่อกันมาเป็นรุ่นสู่รุ่น โดยในบางครั้งวัฒนธรรมองค์กรอาจจะไม่ถูกระบุเอาไว้ แต่จะเห็นจากสถานการณ์ทั้งปกติ และวิกฤติ วัฒนธรรมองค์กรก็จะเผยตัวออกมา ข้อพึงระวังในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร คืออายุขององค์กรที่มีผลต่อการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กรแบบไม่ตั้งใจ กล่าวคือ ไม่มีใครเป็นผู้กำหนดตัววัฒนธรรมองค์กร แต่เป็นสิ่งที่กระทำ เล่าต่อ ๆ กันมาจนเกิดความเคยชิน บริบทดังกล่าวมักจะเห็นชัดในองค์กรที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลานาน และมีพนักงานส่วนใหญ่ที่มีอายุงานมาก ซึ่งดูจากอัตราการโยกย้ายของบุคคลภายในองค์กร

2. การกำหนดเป้าหมายและระยะเวลา คือการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปให้ถูกต้อง และกำหนดระยะเวลาที่จำเป็นในการดำเนินการเพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นจากการกำหนดเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน แล้วจึงนำมาสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ในการกำหนดพฤติกรรมของคนภายในองค์กร เป้าหมายกับระยะเวลาก็จะทำให้คนที่ดำเนินการจัดทำแผนการเปลี่ยนแปลงเกิดความชัดเจน และสามารถลดความสับสนได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งความหวาดระแวงของคนในองค์กรเพราะไม่สามารถคาดเดาสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ ถึงการวางแผนจะดีมากก็ตาม

3. สร้างการสนับสนุนจากผู้บริหาร คือการที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม พวกเขาควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมใหม่ สนับสนุน และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เหตุผลที่ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เพราะทุกคนอยู่ภายในองค์กรมีจุดสนใจเดียวกันระหว่างการเปลี่ยนแปลง การทำเป็นแบบอย่าง การช่วยคิด และเป็นผู้ดำเนินนโยบายนั้นเอง โอกาสในการลดความขัดแย้งภายในองค์กรลงไปได้มาก เพราะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เป้าหมาย จะนำมาซึ่งการจัดสรรผลประโยชน์รูปแบบใหม่ ซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างจากเดิมก็เป็นได้ ซึ่งสิ่งที่ทำลายคือการบริหารผลประโยชน์เหล่านั้นให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับทุกคนภายในองค์กร

4. การสร้างการสื่อสารและการฝึกอบรม คือการสื่อสารเกี่ยวกับวัฒนธรรมใหม่และการสนับสนุนเพื่อให้พนักงานเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมใหม่ เช่น การปรับโครงสร้างองค์กรจากขนาดใหญ่ให้มีขนาดเล็กลง ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 นำมาซึ่งวิกฤติการณ์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ธุรกิจร้านอาหาร โรงแรม ที่พัก สถานที่ท่องเที่ยว ห้างสรรพสินค้า ปิดตัวลง การปรับตัวแรก ๆ ที่เกิดขึ้นคือการลดจำนวนคนทำงาน และปรับระบบการทำงาน จากเดิมไปอย่างสิ้นเชิง อย่างกะทันหัน ผู้บริโภคเปลี่ยนพฤติกรรมอันมีอิทธิพลจาก ข่าวสาร คำสั่ง องค์ความรู้ และกฎหมายที่ออกโดยภาครัฐเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของประชาชน ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวจึงทำให้เกิดวัฒนธรรมประการหนึ่งที่สำคัญคือ การเข้าสังคมที่ประชากรส่วนใหญ่เน้นการไปในที่ที่คนไม่แออัด อากาศปลอดโปร่ง ถ่ายเท และลดการเดินทางขนส่งสาธารณะ การใส่แมสป้องกันเชื้อโรค การทานอาหารแบบการสั่งดีลิเวอรี่ และใช้เทคโนโลยีในการชำระเงินเพิ่มมากขึ้น เป็นประวัติดังกล่าว พนักงานที่เป็นผู้ให้บริการต้องมีทักษะการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การวิเคราะห์ความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน การใช้เครื่องมือและตัวช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงไปขององค์กร คือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ต้องเข้าใจความต้องการเชิงลึกของพนักงานที่มากกว่าเดิม เช่นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หลังการแพร่ระบาดของโควิด 19 หลาย ๆ องค์กรเกิดการทำงานรูปแบบใหม่ คือการทำงานเป็น Hybrid ที่เป็นการทำงานแบบออฟฟิศ และการทำงานจากบ้าน โดยในองค์กรที่เป็นบริษัทไอทีใช้การทำงานแบบ Work Form Home ยาวมาถึงปัจจุบัน สิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนนั้นคือ สวัสดิการพนักงาน

ที่ต้องหลากหลายและตอบโจทยความต้องการของพนักงาน เช่น เงินช่วยเหลือค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ หรือการสร้างปฏิสัมพันธ์รูปแบบใหม่ ๆ เช่นการส่งของขวัญวันเกิดทางไปรษณีย์ หรือการจัดกิจกรรมปาร์ตี้ในรูปแบบของออนไลน์มากขึ้น หากแต่การปฏิบัติต่าง ๆ ในทุกสถานการณ์เกิดจากการสื่อสาร และการฝึกอบรมทั้งจากข่าวสาร ผู้เชี่ยวชาญ หรือการป้อนจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรต้องมุ่งเน้นการทำงานในด้านการสื่อสาร และการฝึกอบรมเป็นเท่าตัว โดยมีสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

5. การระบบสั่งการและการประเมินผล คือการนำเข้าสู่ระบบสั่งการและกระบวนการที่สามารถติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จากเดิมที่ต้องอาศัยการสั่งการจากสายงานบังคับบัญชา มักใช้เวลามากกว่าการสั่งการแบบไม่มีสายบังคับบัญชา แต่มีความรวดเร็วกว่าการทำงานรูปแบบเดิม ซึ่งการทำงานเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลงาน ต้องให้ความสนใจตั้งแต่กระบวนการในการทำงาน และผลงานที่ได้ร่วมกันไม่สามารถเลือกพิจารณาในสิ่งจำเพาะไม่ได้ กล่าวเพิ่มเติมคือ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ กระจายงาน ลดขั้นตอนในการทำงานลง ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง ช่วยให้สามารถปรับปรุงและปรับตัวตามผลลัพธ์ได้

6. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ตรวจสอบและปรับปรุง คือการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และการปรับปรุงตามความจำเป็นเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่ควรละเลย เพราะทุกการเปลี่ยนแปลงนำมาซึ่งผลกระทบ แต่ผลกระทบไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลดีและผลเสียได้อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตไปได้อย่างต่อเนื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้นพร้อมวิธีการแก้เบื้องต้น และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ตรวจสอบย้อนกลับได้ ในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยผู้มีความกระตือรือร้นสูง ที่เห็นภาพรวมทั้งองค์กรเพื่อการถอดบทเรียนจากการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการปรับปรุงแผนในระหว่างการทำงาน จนกระทั่งจบกระบวนการ

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอาจใช้เวลานานและอาจพบอุปสรรค แต่เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการที่องค์กรจะไปสู่นาคตที่ยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับในตลาด ตลอดจนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ไปได้อย่างราบรื่น การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจึงเป็นตัวช่วยในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

วัฒนธรรมองค์กรเพื่อความสำเร็จในธุรกิจโรงแรม และการท่องเที่ยว

วัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนา ขององค์กรในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวควรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงาน เพื่อปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมและตอบสนองความต้องการของลูกค้าในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ตามแนวคิด Peter and Waterman ที่ได้เผยแพร่ในปี 1982 (สมจินตนา คุ่มภัย, 2553)

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ (A Bias for Action) คือ การกระทำอย่างรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่องค์กรพบเจอ โดยผู้บริหารมักจะใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและเร่งให้การแก้ไขเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ การมุ่งเน้นการปฏิบัติ หมายถึงการกระทำอย่างรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารใช้วิธีต่าง ๆ เช่นการเข้าถึงปัญหาโดยตรง นโยบายเปิดประตูรับฟังความคิดเห็นและปัญหาจากพนักงาน ผ่านการสื่อสารหลายช่องทาง และการแบ่งหน่วยงานออกเป็นกลุ่มย่อย เพื่อเร่งให้การแก้ไขเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ใกล้ชิดลูกค้า (Closeness to the Customer) เป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารองค์กร เพื่อให้สามารถสร้างคุณค่าและความสำเร็จในองค์กร โดยระดับความใกล้ชิดลูกค้าสามารถสร้างการเรียนรู้จากลูกค้าผ่านช่องทาง

การติดต่อและการสื่อสารกับลูกค้าอย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ผ่านการรับฟังความคิดเห็นในช่องทางต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการบริการที่เป็นเลิศ มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ

3. อิสระและมีความเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneurship) เป็นหลักการที่ส่งเสริมนวัตกรรม และสร้างบรรยากาศในองค์กรที่สนับสนุนการคิดริเริ่มและการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะส่งเสริมคิดริเริ่ม ด้านนวัตกรรม และให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน ทำให้เกิดความกล้าในการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อสร้างมูลค่าให้องค์กร ในมิติของการให้ความสำคัญอีกทั้งสร้างความเป็นเจ้าของร่วมของพนักงานกับองค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญในการรับฟัง ให้ความเห็น และนำความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง สิ่งสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ต้องเป็นพื้นที่ของการให้ออกาสในการคิด การฟัง การทำ และสามารถยอมรับความล้มเหลวตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารขององค์กร

4. เพิ่มผลผลิตจากพนักงาน (Productivity Through People) เป็นหลักการที่นำมาเพื่อสร้างบรรยากาศ ในองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตที่ยั่งยืน ด้วยหลักการ ความเคารพต่อบุคคล องค์กรต้องสร้างบรรยากาศ ที่เคารพและคำนึงถึงประสิทธิภาพของพนักงานในทุกระดับด้วยสายการบังคับบัญชาที่ยืดหยุ่น มีโอกาสให้แสดงความสามารถ และสนับสนุนความเป็นบุคคลของพนักงาน ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างการสื่อสารร่วมกัน ให้ข้อข้อมูลที่ ชัดเจนช่วยให้การสื่อสารระหว่างพนักงานและระดับบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดงานรื่นเริง หรืองานเฉลิมฉลองเพื่อสร้างแรงจูงใจและความสามารถในการทำงาน นี่เป็นวิธีที่ดีในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน

5. สัมผัสใกล้ชิดคลุกคลีกับงาน บทบาทของผู้บริหารที่ดีใช้ค่านิยมหลักดำเนินงาน (Hands-On, Value-Driven) เป็นหลักการที่สอดคล้องกับการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการส่งเสริม ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องค่านิยมและแนวทางทางธุรกิจ ประการแรก กำหนดค่านิยมและ การสื่อสารขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความชัดเจนในค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหาร ต้องกำหนดและสื่อสารค่านิยมอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งผู้บริหาร สัมผัสใกล้ชิดคลุกคลีกับงาน (Hands-On) ความผลักดันงาน (Value-Driven) การติดตามประเมินผล และการแบ่งปัน ค่านิยมและแนวทางทางธุรกิจช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเชื่อมโยงและมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร

6. การดำเนินธุรกิจที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเรียกว่า Focus Strategy หรือ กลยุทธ์การมุ่งเน้น ซึ่งเป็น หลักการทางธุรกิจที่มุ่งเน้นในการสร้างคุณค่าและบรรยากาศที่เป็นเลิศในกลุ่มธุรกิจหนึ่งเท่านั้น เปรียบเสมือนการเลือก ช่องทางที่หนึ่งเพื่อที่จะก้าวข้ามเส้นชัยไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ สร้างความเชี่ยวชาญในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการพัฒนาบุคลากร การจัดทรัพยากร การเลือกเป้าหมายกลุ่มลูกค้า เพื่อการลดความเสี่ยง ในการทำธุรกิจ

7. มีรูปแบบที่เรียบง่าย ประหยัดจำนวนพนักงาน (Simple Form, Lean Staff) เป็นหลักการทางธุรกิจที่มุ่งเน้น ในการจัดโครงสร้างและการบริหารองค์กรให้มีความเรียบง่ายและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร ไม่ซับซ้อน การรักษาโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อนช่วยลดความซับซ้อนในการบริหารและทำให้องค์กรเป็นมาตรฐาน 2) จำนวนตำแหน่งงานน้อยลง การลดจำนวนตำแหน่งงานเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นในความประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุน ในการบริหารงาน 3) ลำดับชั้นการบังคับบัญชาไม่เกิน 5 ชั้น คือ การลดจำนวนชั้นการบังคับบัญชาช่วยให้องค์กรตอบสนอง อย่างรวดเร็วและลดความซับซ้อนในการตัดสินใจ 4) โยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานข้ามแผนกงานอยู่เสมอ การสนับสนุน โยกย้ายและสับเปลี่ยนพนักงานข้ามแผนกงานช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความเชี่ยวชาญของพนักงาน และส่งเสริม การร่วมมือระหว่างแผนกงานการดำเนินธุรกิจในรูปแบบที่เรียบง่ายและประหยัดจำนวนพนักงานช่วยให้องค์กร มีความคล่องตัวและมีความสามารถในการปรับตัวตามเปลี่ยนแปลงในตลาดและสภาวะทางธุรกิจ

8. หลักการให้ความสำคัญแก่ความเข้มงวดและความยืดหยุ่นพร้อม ๆ กัน (Simultaneous Loose-Tight Properties) เน้นที่ความสามารถในการรักษาความมั่นคงและความเป็นระเบียบ (tight) ในบางด้านขององค์กร พร้อมกับ ความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระ (loose) ในด้านอื่น ๆ ขององค์กรมี 4 ประการ ประการแรก ความมั่นคง (Tight) การรักษาความมั่นคงและความเป็นระเบียบในด้านที่สำคัญสามารถช่วยให้องค์กรมีความเสถียรและป้องกันความผิดพลาด ที่อาจเกิดขึ้น ประการที่สอง ความยืดหยุ่น (Loose) การให้ความสำคัญและความยืดหยุ่นและความเป็นอิสระช่วยสร้างวัฒนธรรม ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากความล้มเหลว และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางธุรกิจร่วมสมัย ประการที่สาม มุ่งเน้นความเข้มงวดและความยืดหยุ่นควบคู่กันไป แต่ยังเน้นถึงความสามารถในการรวมกันและ ปรับเปลี่ยนระหว่างสองด้านนี้ตามสถานการณ์ การบริหารความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้ทำงานร่วมกันเป็นกลยุทธ์ ที่สามารถให้องค์กรเป็นมาตรฐานและยังมีความสามารถในการปรับตัวตามเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ประการที่สี่การปรับตัวและการเรียนรู้ การรักษาความเป็นระเบียบในด้านที่สำคัญ และให้ความสำคัญ ในด้านอื่นช่วยส่งเสริมการปรับตัวและการเรียนรู้ในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถสร้างนวัตกรรมและเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การให้ความสำคัญกับความเข้มงวดและความยืดหยุ่นพร้อม ๆ กันเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และความต้องการของตลาด นอกจากนี้ มันยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในขั้นตอนการดำเนินธุรกิจเพื่อความสำเร็จ ในธุรกิจโรงแรม และการท่องเที่ยวในประเทศไทย เมื่อนำการเปลี่ยนแปลงข้างต้นมาจัดเรียงเข้าใหม่ในกรอบคูลุมมิติ ของการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ ของธุรกิจเช่น การลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างกำไร และสร้างคุณค่า ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวอย่างวัฒนธรรมองค์กรที่ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี

การท่องเที่ยวในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบจากนวัตกรรมทางดิจิทัลและเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีขั้นสูง เช่นประสบการณ์เสมือนจริง การใช้งานแอปพลิเคชันท่องเที่ยว และการติดต่อระหว่างที่พักและลูกค้าทางออนไลน์ จึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาเพื่อปรับปรุงเพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับลูกค้า และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า อีกทั้งยังลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน ตอบโจทย์องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงในการให้บริการลูกค้า

2. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ธุรกิจด้านการท่องเที่ยวมักได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์เป็นอันดับแรก และกลับมาฟื้นตัวช้ากว่า ทุกอุตสาหกรรม อีกทั้งยังมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรควรมีความยืดหยุ่นเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ฉับพลัน การส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมการทำงานร่วมกันจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ภายในองค์กร สร้างการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นประจำ และเน้นให้พนักงาน หนึ่งคนทำได้มากกว่าหนึ่งอย่าง เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานขึ้นไป รวมทั้งการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การทำงาน ให้มีขนาดเล็กลง คล่องตัว และลดระยะเวลาในการประสานงาน พร้อมทั้งต้องแสวงหาเครื่องมือในการทำงาน ใหม่ ๆ นำมาใช้เพื่อการลดต้นทุนการจ้างงานตามระบบลง หรือในส่วนของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรปรับเปลี่ยนวิธี การสรรหาและจ้างงานจากเดิมที่รับเป็นพนักงานประจำ เป็นการรับพนักงานชั่วคราวเข้ามาทดแทน เพื่อเพิ่มความคล่องตัว ในการบริหารจัดการกำลังคน ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น

3. ยุทธศาสตร์การตลาดที่รับทราบความหลากหลาย

การท่องเที่ยวมีกลุ่มลูกค้าที่หลากหลาย การตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา และความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างยุทธศาสตร์การตลาดที่ประสบความสำเร็จเพราะจะมีกลุ่มเป้าหมายลูกค้าที่เพิ่มขึ้น และหลากหลายขึ้น ประกอบกับการยอมรับความหลากหลายเป็นวัฒนธรรมร่วมสมัยของคนในโลกปัจจุบันที่ภาคธุรกิจไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

4. ความยั่งยืนและการปกป้องสิ่งแวดล้อม

การท่องเที่ยวที่ยั่งยืนกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้น องค์กรควรมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่มีความยั่งยืน และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควรลงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นทั้งการสื่อสารภายในองค์กร ภายนอกองค์กร เพราะการดำเนินธุรกิจเพื่อความยั่งยืน เป็นกระแสความคิดหลักในการทำธุรกิจในปัจจุบันที่ผู้คนจากทั่วทุกมุมโลก ตระหนักถึงผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี เช่นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ปัญหาขยะ วิกฤติการณ์พลังงาน และปัญหาการขาดแคลนอาหารทั่วโลก

5. นวัตกรรมในการบริการและประสบการณ์

การนำเข้านวัตกรรมในการให้บริการและสร้างประสบการณ์ที่ไม่ซ้ำซากสามารถทำให้องค์กรนั้น ๆ โดดเด่น นวัตกรรมในการจัดการทรัพยากร การให้บริการที่ประทับใจ และสร้างประสบการณ์ที่เป็นที่จดจำ จะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งของธุรกิจ

การท่องเที่ยวในประเทศไทยมีศักยภาพที่มากมาย แต่องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ และยังสามารถสร้างคุณค่าให้กับผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการไปพร้อม ๆ กันด้วย

สรุป

วัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กรในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวควรสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงาน เพื่อปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้าในยุคที่เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จะต้องประกอบด้วยคนในองค์กรทุกระดับที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างาน บุคคลสำคัญขององค์กรที่ไม่มีอำนาจทางการบริหารหรือตำแหน่งแต่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ที่องค์กรไม่สามารถขาดไปได้ เช่น พนักงานที่อยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ๆ และสามารถเป็นผู้รับฟังปัญหา หรือให้คำปรึกษาในงานให้กับคนส่วนใหญ่ได้ หรือบุคคลที่ภายในองค์กรที่สามารถสื่อสาร และเจรจาต่อรองได้ดี เพื่อสร้างความเรียบร้อย ชัดเจนด้านประเด็น วัตถุประสงค์ และแผนงานในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นต้องตอบโจทย์ใหญ่ ๆ อยู่สามข้อ คือลูกค้า ความยั่งยืน และความพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีวัฒนธรรมองค์กรคือ ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ความยืดหยุ่นและการปรับตัว กลยุทธ์ทางการตลาดที่ยอมรับความหลากหลาย ความยั่งยืนและการปกป้องสิ่งแวดล้อม และนวัตกรรมในบริการและประสบการณ์ เพื่อประสบความสำเร็จในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยวในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภัค ทิศศรี. (2565). 10 เทคโนโลยีพลิกโฉม “ธุรกิจไทยยุค New Normal”.
<https://www.bangkokbiznews.com/tech/innovation/1031806>
- ธนศ มหัทธนาลัย. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: ธุรกิจบริการดิจิทัลและซอฟต์แวร์ .
<https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/services/digital-software/io/io-digital-software-21>
- ธนาคารกรุงเทพ. (2565). Remote Working สิ่งที่อยู่ประกอบการควรปรับใช้ สู่ Mindset ใหม่ การทำงานระยะไกลความจำเป็นยุคดิจิทัล. <https://www.bangkokbanksme.com/en/11sme1-remote-working-toward-a-new-mindset>
- พิริยะ ผลพิรุฬห์ และคณะ. (2563). การศึกษาผลกระทบจากไวรัสโควิด-19 ต่อภาคเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวไทย ผลกระทบและแนวทางการแก้ปัญหา. บพข. Policy Brief Tourism, 1(1/2564).
- มิ่งสรรพ ขาวสะอาด. (2565). คนไทยใจดี ?. <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/news/news-update/1044966>
- มานิศา ผิวจันทร์. (2559). ความเป็นไทยและการเป็นเจ้าบ้านที่ดี. เอกสารประกอบการบรรยาย ภาควิชาการท่องเที่ยว คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2564). MICE หนึ่งในอุตสาหกรรมทำรายได้เข้าประเทศ พาผู้ประกอบการรายใหญ่ และเล็กเติบโต. <https://www.thairath.co.th/money/economics/analysis/2206616>.
- วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (2565). เด็กสายท่องเที่ยวและการบริการ กับเส้นทางสายใหม่ ที่ MICE. <https://www.spu.ac.th/fac/tourism/th/content.php?cid=25344>
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย TDRI. (2564). โครงการประเมินผลกระทบของโควิด-19 ต่อสังคมและเศรษฐกิจ สนับสนุนโดย สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.). <https://tdri.or.th/2021/02/covid-112/>
- สมจินตนา คุ่มภัย (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร:กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สพธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร ? 6 ปัจจัยที่ช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง. <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/what-is-organizational-culture-210604/>
- สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน). (2566). “MICE” อุตสาหกรรมใหม่ นิยามบทใหม่แห่งการสร้างสรรคงานอีเวนท์. <https://www.businesseventsthailand.com/index.php/th/press-media/news-press-release/detail/1088-mice-is-the-new-definition-of-event>
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2564). ผลกระทบขนาดใหญ่ของโควิด 19 ต่อการจ้างงานในภาคการท่องเที่ยวในเอเชียแปซิฟิก. https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_827625/lang-en/index.htm
- อภิชาติ ชันธิวิจิ. (2562). วิธีสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นและใช้ได้จริง โดยเพจ HR – The Next Gen. <https://thestandard.co/podcast/thesecondsauce107/>
- อภิชาติ รอดนิม. (2564). เทคโนโลยีการศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ในยุคใหม่. Journal of Social Science and Buddhist Anthropology, 6(9), 123-133.

การปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการ

Cultivating an Entrepreneurial Mindset in the New Generation

จิรพงศ์ อ่อนน้อม^{1*}
Chiraphong Onnom^{1*}

สุมิตร สุวรรณ²
Sumit Suwan²

พัชรภา ตันติชูเวช³
Patcharapa Tantichuwet³

บทคัดย่อ

Received: November 6, 2023
Revised: November 16, 2023
Accepted: December 19, 2023

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอความรู้และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษาที่พัฒนาแนวคิดให้เติบโตแบบผู้ประกอบการ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ผู้เรียนยุคใหม่ที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสามารถดำรงชีวิตเป็นผู้ที่อยู่รอด (Survive) และมีความมั่งคั่ง (Wealth) ได้ แนวคิดแบบผู้ประกอบการกลายเป็นสมรรถนะสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องการ โดยที่ความหมายของผู้ประกอบการไม่เพียงแต่มีความหมายครอบคลุมถึงการเป็นเจ้านายตัวเองได้เท่านั้น แต่ความหมายของผู้ประกอบการโดยลึกซึ้ง คือผู้ที่บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ขึ้นแก่องค์การ หากพิจารณาความเป็นผู้ประกอบการลงไปถึงกระบวนการความคิดพบว่ามีหลายลักษณะที่มีความพิเศษ คือ การมีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่ไม่สามารถเกิดขึ้นมาได้เองแต่จะต้องพัฒนาตนเองด้วยการสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมจนกระทั่งผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองสามารถมีคุณลักษณะที่เป็นจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการได้ ส่วนในด้านคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการจะมีความหมายรวมไปถึงคุณลักษณะและกระบวนการที่แสดงถึงบุคคลที่มีความคิดริเริ่มนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ สามารถดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงของตนเองได้ ดังนั้นในการออกแบบการพัฒนาผู้เรียนจึงต้องเริ่มต้นด้วยการใช้แนวคิดที่สามารถนำไปเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนได้เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน ระดับการสร้าง ความตระหนักรู้ด้านสมรรถนะ ระดับการสร้างสรรคโปรแกรมช่วยเหลือ ระดับการเริ่มต้น และระดับการเติบโต โดยในการนำเสนอครั้งนี้เป็นพื้นฐานก่อนการเสริมสร้างทักษะและความรู้ให้กลายเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการพัฒนาผู้เรียนจะต้องอาศัยความพยายาม ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และระยะเวลา หากขาดแรงขับเคลื่อนจากภายในแล้วโอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็เป็นไปได้ยากขึ้น

คำสำคัญ: การเป็นผู้ประกอบการ แนวคิดแบบผู้ประกอบการ การพัฒนาผู้เรียนยุคใหม่

¹ นิสิตหลักสูตร ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Doctoral Student of Educational Administration, Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University
E-mail: chiraphong.on@ku.th

² ศ.น.ท.ดร., ภาควิชาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Prof. Cdr. Dr. Of Human & Community Resource Development, Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University
E-mail: sumit.s@ku.ac.th

³ ผศ.ดร., ภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Asst. Prof. Dr. Of Teacher Education, Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University
E-mail: patcharapa.ta@ku.ac.th

* Corresponding author

Abstract

This article shares ideas and suggestions on education that foster an entrepreneurial mindset. In a world that is constantly changing, these skills are important. They help learners adapt and succeed. Having an entrepreneurial mindset has become an important competency that every organization needs. Being an entrepreneur does not only mean being your own boss. An entrepreneur is someone who manages resources to help an organization. Entrepreneurship involves developing certain characteristics. You cannot get these traits, so you must cultivate them. Individuals who wish to become entrepreneurs must work on developing these traits. Entrepreneurial characteristics are about being innovative and coming up with new ideas. Be prepared to accept their own risks and carry out activities according to their duties. To design student development, begin with a framework that guides teaching and learning. This framework has five levels, namely basics, competency awareness, programs creation, starting, and growing. This article is the starting point for becoming a successful entrepreneur. Developing students takes effort, determination, intention and time. Without motivation, success will be harder to achieve.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurial Mindset, Developing Student in the New Generation

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโลกและของประเทศไทยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การค้าปลีกที่ใช้ระบบอีคอมเมิร์ซ การนำหุ่นยนต์มาใช้ในการอุตสาหกรรมแทนแรงงานคน ทำให้อาชีพบางอาชีพสูญหายไป การเป็นพนักงานหรือลูกจ้างไม่ได้เป็นสิ่งบ่งชี้ต่อความมั่นคงในชีวิตเหมือนในอดีตอีกต่อไป ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการ จึงเป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย รัฐบาลจึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ต้องเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการ หรือแม้แต่ ในที่ประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา ยังได้มีการให้ความสำคัญในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการในระดับบุคคลในประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีการกำหนดเป็นกรอบการทำงานในการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการอย่างชัดเจน (United Nations Conference on Trade and Development, 2012) การเป็นผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ดังนั้น สิ่งที่พัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามที่โลกยุคใหม่ต้องการนั้น หลักหนึ่งไม่พ้นกระบวนการจัดการศึกษาซึ่งนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศที่มีการจัดการศึกษาคุณภาพสูงทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา ส่วนประเทศไทยได้เริ่มให้ความสำคัญและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยเช่นกัน ดังหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาที่ว่า การเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างสงบสุข มีกระบวนการที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ จนก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว การจัดการศึกษา

ที่สอดคล้องและตอบสนองอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกและความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตของสังคมอย่างทั่วถึง เรียกว่า การเรียนรู้ 3R x 8Cs ซึ่ง 3R ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) 8C ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-Cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information, and Media Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. ก-ข)

Global Entrepreneurship Network (2023) ได้ศึกษาถึงการจัดการศึกษาที่พัฒนาแนวคิดให้เติบโตแบบผู้ประกอบการว่า เป็นการให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาซึ่งถือเป็นหนึ่งในแง่มุมที่สำคัญที่สุดของกรอบความคิดของผู้ประกอบการ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เพื่อรับผิดชอบในการระบุธุรกิจที่สร้างและแก้ไขปัญหาของลูกค้า คู่ค้า ชุมชน การพัฒนาเครือข่ายและแก้ปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง และสัมผัสประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการโดยตรงผ่านประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อปลดปล่อยความคิดสร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ และทักษะการคิดเชิงตรรกะในกระบวนการ สอดคล้องกับ Albert Shapiro (2023) ที่กล่าวถึงผู้ประกอบการไม่ได้มีติดตัวมาแต่เกิด แต่การกลายเป็นผู้ประกอบการนั้นต้องผ่านประสบการณ์ชีวิตมากมาย และ UNESCO Bangkok (2017) ยังกล่าวเสริมแนวความคิดข้างต้นว่า การเป็นผู้ประกอบการสามารถสอนหรือเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แต่การดูแลความเป็นผู้ประกอบการให้คงอยู่นั้นจะต้องอาศัยระบบการศึกษา การสอน หลักสูตร และกิจกรรม และการบริการการศึกษาอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเป็นระบบเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นที่มาของการนำเสนอบทความในครั้งนี้ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความรู้และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษาที่พัฒนาแนวคิดให้เติบโตแบบผู้ประกอบการ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ผู้เรียนยุคใหม่ที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้สามารถดำรงชีวิตเป็นผู้ที่อยู่รอด (Survive) และมีความมั่งคั่ง (Wealth) ได้ ผ่านประเด็นที่ผู้เขียนได้เรียบเรียงไว้เป็นลำดับ ประกอบด้วย การชี้ให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของโลก นำไปสู่ความสำคัญของการเป็นผู้ประกอบการ การสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ ตลอดจนแนวทางการปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดผู้ประกอบการ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะ และคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

จากประเด็นที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาที่พัฒนาแนวคิดให้เติบโตแบบผู้ประกอบการมีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีการเติบโตไปข้างหน้า จึงทำให้นักวิชาการหลายท่านศึกษาการพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการที่สามารถส่งผลต่อการเติบโตของเศรษฐกิจ การพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการในลักษณะของบุคคลนั้นได้มีการพัฒนาที่ระบบความคิด (Mindset) ที่มีความพร้อมเป็นผู้ประกอบการผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยขยายคำจำกัดความเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการให้กว้างยิ่งขึ้น และเป็นวิธีการสอนที่สามารถบูรณาการการเป็นผู้ประกอบการเข้ากับวิชาอื่น ๆ ในทุกระดับการศึกษา ในขณะที่การสอนเกี่ยวกับผู้ประกอบการและการสอนสำหรับผู้ประกอบการนั้นมักเกี่ยวข้องกับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่าเป็นหลักซึ่งการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) คือ กุญแจความสำเร็จในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ มูลค่าทางเศรษฐกิจและการสร้างงานส่วนใหญ่จะถูกสร้างสรรค์โดยธุรกิจขนาดเล็กที่เกิดจากแนวคิดและทักษะ

การเป็นผู้ประกอบการของแต่ละบุคคลซึ่งจะนำไปสู่การสร้างธุรกิจขนาดใหญ่ เมื่อบุคคลได้รับการส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น มีโอกาสในการฝึกฝนอย่างเสรี มีความมั่นใจและดำเนินงานต่อไปได้จากประสบการณ์ของนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ นักเศรษฐศาสตร์และนักวิชาการหลายท่านเชื่อว่าวัฒนธรรมของการเป็นผู้ประกอบการจะเป็นการส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคลให้ดำเนินธุรกิจของตนเอง ท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งนักการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นองค์การเอกชนที่จะต้องนำแรงงานจากระบบการศึกษาเข้าสู่องค์การ หน่วยงานของรัฐที่จะต้องใช้ผู้ที่มีความฉลาด มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์การในการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าจะต้องเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชนและประชาชนให้สามารถอยู่ในยุคของเศรษฐกิจผู้ประกอบการได้

บทความวิชาการเรื่องนี้จึงมุ่งนำเสนอในเรื่องความหมาย ความสำคัญ แนวคิดและข้อคิดเห็นในการจัดการศึกษาที่พัฒนาแนวคิดให้เติบโตแบบผู้ประกอบการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน หลังจากเกิดวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 การศึกษาที่พัฒนาแนวคิดให้เติบโตแบบผู้ประกอบการเริ่มเป็นที่พูดถึงมากขึ้นเป็นวงกว้างในแวดวงทางการศึกษาเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมาและจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนโลกประเทศไทยไปข้างหน้าได้ภายใต้สิ่งที่เรียกว่า การเป็นผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจที่สร้างสรรค์ผ่านการปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการ

โลกยุคใหม่กับความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป

ในโลกยุคเก๋ามุมมองการประกอบอาชีพของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ คือ การมุ่งศึกษาเล่าเรียนโดยมุ่งหวังที่จะรับราชการหรืองานที่มีเงินเดือนประจำภายหลังการสำเร็จการศึกษา มีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพโดยไม่ลำบากและมีผู้เรียนจำนวนไม่มากนักที่คาดหวังที่จะเป็นผู้ประกอบการหรือมีอาชีพที่ตนเองสร้างขึ้น ด้วยเหตุปัจจัยอิทธิพลจากครอบครัวหรือผู้ปกครองที่เป็นส่วนหนึ่งหรือมีอำนาจต่อการตัดสินใจประกอบอาชีพของผู้เรียน เมื่อเกิดการแพร่กระจายของเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อมูลที่เข้าถึงได้ง่ายภายในระยะเวลาราว 10 กว่าปีที่ผ่านมามุมมองของผู้เรียนยุคใหม่ได้ปรับเปลี่ยนไปอย่างมาก โดยผู้เรียนได้ให้ความสำคัญกับการสร้างอาชีพในฝันที่ตนสร้างขึ้นและจำนวนไม่น้อยที่สนใจที่จะมีอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะมีความสนใจในการเป็นผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้นอีก จากบทความของ Schawbel D. (2014) ระบุว่าผู้เรียนที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไปหรือผู้เรียนที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นแซต (Generation Z) นั้นมีความสนใจในการเป็นผู้ประกอบการมากกว่าผู้เรียนในเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยของ Global Massaging (2016) พบว่า ร้อยละ 72 ของผู้เรียนที่เป็นเจนเนอเรชั่นแซต (Generation Z) นั้นต้องการเริ่มต้นทำธุรกิจที่ตนเองสร้างขึ้นด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการในสถาบันการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา การศึกษานอกระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัยจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นระดับมัธยมศึกษาซึ่งผลกระทบนี้เกิดขึ้นในทุกภูมิภาคทั่วโลก เช่น ประเทศเกาหลีใต้ สวีเดน เดนมาร์ก สิงคโปร์ สหราชอาณาจักร นอร์เวย์ รวมไปถึงสหรัฐอเมริกา เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) กล่าวเสริมว่าระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกา มีการเตรียมความพร้อมด้านการเป็นผู้ประกอบการให้แก่เด็กเรียนตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากมองเห็นว่าการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการนั้นไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อเฉพาะตัวผู้เรียนและสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อการเตรียมกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานที่สำคัญของประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

เมื่อมองมาสู่การศึกษาในประเทศไทยนั้น ได้เห็นพัฒนาการอย่างมากในการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ตัวอย่างเช่น การจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ซึ่งเป็นโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่พิเศษที่มีการแบ่งห้องเรียนตามวิชาชีพต่าง ๆ ตามความสนใจของผู้เรียน ยกตัวอย่างเช่น ห้องเรียนหุ่นยนต์ ห้องเรียนนิติ-รัฐศาสตร์ ศึกษาเรื่องกฎหมาย ห้องเรียนนิเทศศาสตร์ ผลิตสื่องานโสตทัศนศึกษา หรือทำสื่อบทสัมภาษณ์ จัดรายการวิทยุ รวมไปถึงตัดต่อคลิปวิดีโอต่าง ๆ ห้องเรียนสถาปัตยกรรม ห้องเรียนทัศนศิลป์ ห้องเรียนแพทย์ที่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ครบครัน ห้องเรียนภาษาต่าง ๆ ศูนย์ภาษาจีน ห้องสมุด ห้องเรียนบัลเลต์ ห้องเรียนคอมพิวเตอร์ และนอกจากนี้ในบางโรงเรียนยังได้มีการพัฒนาวิชาการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ของโลก เช่น วิชาป้องกันตัวจากศาสตร์มืดของโรงเรียนสาธิตแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและการเอาตัวรอดทางสังคมให้แก่ผู้เรียน จุดเริ่มต้นของวิชาที่ตรงใจผู้เรียนผ่านการปรับหลักสูตรด้วยการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาหลักสูตร และมีโรงเรียนอีกมากมายที่ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน ดังเช่นสองโรงเรียนนี้ จะเห็นได้ว่าภายหลังจากการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับทุกโรงเรียนในประเทศไทย และการจัดการระบบการศึกษาภายในประเทศที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ประกอบการ ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา นับเป็นก้าวที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศสู่ประเทศเศรษฐกิจสร้างสรรค์

ทำไมการมีความคิดแบบผู้ประกอบการจึงสำคัญ

ความคิดของผู้ประกอบการ คือ การที่บุคคลหนึ่งต้องการขับเคลื่อนตนเองไปข้างหน้า ความคิดนี้อาจส่งผลในเชิงลบเมื่อบุคคลดังกล่าวยึดมั่นในการเป็นผู้ประกอบการมากจนเกินไปจนไม่สนใจสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบข้าง แต่ด้วยความพยายามในการรวบรวมความคิดเหล่านี้ การมีความคิดของผู้ประกอบการจึงเป็นในลักษณะของการตอบสนองความท้าทายในชีวิตประจำวันและพัฒนาความรู้ ทักษะ และความคิดให้มีการเติบโตขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการที่เป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกได้ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้ประกอบการได้นำเสนอความหมายไว้ว่า “ผู้ประกอบการ ก็คือ นวัตกรรม” (Entrepreneur as Innovators) (Schumpeter J.A., 1942) กล่าวคือ ผู้ประกอบการคือบุคคลที่คิดสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่เสมอ เพราะว่าในโลกของการดำเนินธุรกิจ สิ่งเดิมที่มนุษย์เคยใช้อยู่ในทุกวัน วันหนึ่งสิ่งนั้นจะหมดความสำคัญลง หรือไม่สามารใช้ในการประกอบการได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสิ่งนั้นไม่สามารถรองรับต่อความต้องการของมนุษย์ที่มีมากขึ้นหรือมนุษย์มีความต้องการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้ประกอบการจึงต้องสร้างสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีคุณค่ามากกว่าเดิม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้ดีกว่าที่เคยเป็นมา และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบกับระบบเศรษฐกิจทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมออยู่ตลอดเวลา ดังตัวอย่างนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อโลกในขณะนี้ เช่น เทสลา (Tesla) ต้นแบบรถยนต์ไฟฟ้าคุณภาพสูงและมีความหรูหราที่สร้างภาพลักษณ์และหน้าต่างรถยนต์ไฟฟ้าให้เปลี่ยนแปลงจากรถที่มีลักษณะคล้ายรถอล์ฟแบบธรรมดาเป็นรถยนต์ไฟฟ้าที่คนทั่วทั้งโลกนิยมใช้ หรือสเปซเอ็กซ์ (SpaceX) บริษัทที่ก่อตั้งด้านการขนส่งทางอวกาศ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปยังอวกาศและมีแผนระยะยาว คือการตั้งอาณานิคมบนดาวอังคาร หรือแม้กระทั่งนวัตกรรมการจองโรงแรมทั่วทั้งโลกอย่างแอร์บีแอนด์บี (Airbnb) ที่ได้รับความนิยมและสร้างมูลค่ามหาศาลให้กับคนท้องถิ่นในแต่ละประเทศ

Schumpeter J.A. (1942) ได้ให้แง่คิดเกี่ยวกับผู้ประกอบการไว้ว่า นวัตกรรมที่ผู้ประกอบการสร้างขึ้นมานั้น เมื่อได้รับความนิยมอย่างเต็มที่จะสามารถสร้างการผูกขาดเพียงในระยะสั้นเท่านั้น กล่าวคือ ผู้บริโภคจะสนับสนุนสินค้าหรือบริการใหม่นั้นอย่างล้นทะลักและจะทำให้เกิดกำไรที่สูงกว่าปกติ (Abnormal profit) แต่ในระยะต่อมาไม่นานจะถูกคู่แข่งและผู้ประกอบการอื่นเลียนแบบเพื่อแย่งส่วนแบ่งการตลาด การที่เกิดภาวะผูกขาดชั่วคราวนั้น

มีความสำคัญอย่างมากต่อผู้ประกอบการ เนื่องจากผู้ประกอบการจะต้องกันเงินกำไรไว้ส่วนหนึ่งสำหรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการพัฒนาการให้บริการแบบใหม่หรือระบบการผลิตแบบใหม่ กล่าวโดยสรุปก็คือสร้างนวัตกรรมในรอบใหม่ที่เปรียบเสมือนคลื่นลูกใหม่ และสร้างการผูกขาดใหม่อีกครั้งวนเวียนอย่างนี้เรื่อยไปเป็นวัฏจักร การพัฒนานวัตกรรมของผู้ประกอบการนั้น นอกจากจะช่วยทำให้เกิดการพัฒนากิจการธุรกิจอย่างต่อเนื่องแล้ว ยังส่งผลต่อการกระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยรวม Schumpeter J.A. (1942) จึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรมอย่างมาก ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในวัฏจักรธุรกิจและสร้างคุณค่าต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมของประเทศ กลไกการสร้างนวัตกรรมของผู้ประกอบการจะส่งผลกระทบต่อสังคมในภาพรวมและทุกอย่างที่มีผลกระทบต่อสังคมก็จะส่งผลกระทบต่อระบบการเงิน (Monetary System) ของประเทศด้วยเช่นกัน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้มีความแตกต่างจากนักเศรษฐศาสตร์คนอื่น ๆ ในเวลานั้น โดยที่มุ่งนำเสนอแนวคิดที่เป็นการผสมผสานเชื่อมโยงกันของระบบย่อยของผู้ประกอบการเข้ากับระบบสังคมและเศรษฐกิจอย่างเป็นเนื้อเดียวกันภายใต้คำว่า “การทำลายอย่างสร้างสรรค์” ซึ่งนำไปใช้ได้ทั้งภาคธุรกิจหน่วยงานภาครัฐและองค์กรการเมือง แนวคิดดังกล่าวนี้จึงเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะบุคคลที่ทำลายเส้นกันระหว่างศาสตร์ต่าง ๆ ที่ต่างจากแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจกระแสหลักที่กำลังเฟื่องฟูอยู่ในยุคนั้น ซึ่งปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวนี้เป็นต้นแบบในการนำมาใช้พัฒนาทักษะด้านผู้ประกอบการ

ความหมายของการเป็นผู้ประกอบการ

การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) เป็นลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้สร้างองค์การใหม่หรือปรับปรุงการทำงานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างโอกาสทางธุรกิจ (Onuoha G., 2017) หรือการเป็นผู้ประกอบการนั้น ก็คือกระบวนการภายในของบุคคลที่สร้างประโยชน์ สร้างผลิตภัณฑ์ และสร้างคุณค่าทางธุรกิจด้วยการกำหนดความเป็นตัวตน การแสวงหาโอกาส ความคิดเชิงสร้างสรรค์ การประเมินคุณค่าและนวัตกรรม และการแปลความหมาย (Majid & Koe, 2012)

Ardichvili, Cardozo, and Rey (2003) ได้ให้ความสำคัญในการเป็นผู้ประกอบการ คือ บุคลิกของบุคคลที่มุ่งแสวงหาการพัฒนาโอกาสไม่ใช่การแสวงหาโอกาสและการพัฒนาโอกาสนั้น เป็นกระบวนการจากรับรู้โอกาส (recognition) การพัฒนาโอกาส (Opportunity Development) การสร้างโอกาส (Creation) จนกลายมาเป็นโอกาสทางธุรกิจ นอกจากเรื่องการแสวงหาโอกาสแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่นของการเป็นผู้ประกอบการ คือ การกำหนดความไม่แน่นอนและความเสี่ยง การสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่

การเป็นผู้ประกอบการนั้นมีคำหลายคำที่มักถูกใช้แทน เช่น โครงการ (enterprise) นวัตกรรม (Innovation) ธุรกิจขนาดเล็ก (Small Business) การเติบโตของบริษัท (Growth Companies) การสร้างความเข้าใจปรากฏการณ์ ในความหมายของการเป็นผู้ประกอบการที่มีการใช้กันหลากหลาย จึงขอสรุปหน้าที่หลักของคำที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางที่ 1 หน้าที่ของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการ

คำศัพท์	หน้าที่หลัก
Entrepreneur	บุคคล
Entrepreneurship	กระบวนการ
Entrepreneurial	ทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรม
Entrepreneurial Ecosystem	บทบาทในสังคม

จากประเด็นในด้านความหมายที่กล่าวข้างต้นจึงนำไปสู่การสรุปเป็นแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการในยุคใหม่ที่มีการกล่าวถึงประเด็นที่ครอบคลุมในเรื่องของการพัฒนาผู้ประกอบการให้มีศักยภาพในการเติบโตในองค์การธุรกิจและองค์การที่ก่อตั้งใหม่สามารถสร้างความอยู่รอดได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ องค์การขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) สามารถเข้าสู่การแข่งขันและมีศักยภาพขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจได้อย่างต่อเนื่อง องค์การต่าง ๆ ในยุคใหม่หรือบริษัทที่มีลักษณะแบบพลวัตมักจะก่อตั้งโดยกลุ่มบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ และความสามารถสร้างการเติบโตได้ ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์จากเครือข่ายที่มี ในขณะที่กลุ่มบุคคลนั้นติดตามการนำเสนอคุณค่าโดยอิงจากความแตกต่างของนวัตกรรมหรือโอกาสทางธุรกิจเพื่อนำมาใช้ประโยชน์จากในเชิงเศรษฐกิจ แนวคิดนี้คล้ายกับแนวคิดของผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพและการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่แน่นอนว่ากว้างกว่าคำจำกัดความอื่น ๆ ที่องค์การต่าง ๆ กำหนด ด้วยเหตุนี้การเป็นผู้ประกอบการในยุคใหม่จึงหมายถึงองค์การที่ก่อตั้งใหม่และยังรวมถึงองค์การที่ขนาดเล็กและขนาดกลาง SMEs ที่สามารถแข่งขันได้ แม้ว่าจะไม่ได้ดำเนินการบริหารจัดการตามรูปแบบการเติบโตแบบเก่าที่ดำเนินกันมาช้านานและต่อเนื่องก็ตาม เส้นทางที่องค์การแบบใหม่นี้ดำเนินมีความหลากหลายและต่างกันขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และทรัพยากรที่มี

คุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ

จากการศึกษานิยามของคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) พบว่ามีผู้นิยามเอาไว้แตกต่างกัน โดย Henry Mintzberg (1973) ให้ความหมายว่า คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการเป็นกลยุทธ์การตัดสินใจที่อยู่ภายใต้การแสวงหาโอกาสและการเผชิญหน้ากับสิ่งที่ไม่แน่นอน ต่อมา Miller & Friesen (1982) ระบุว่า เป็นรูปแบบที่ผู้ประกอบการนำมาประยุกต์ใช้กับบริษัท ซึ่งผู้ประกอบการจะคิดริเริ่มนวัตกรรมและทำอย่างสม่ำเสมอพร้อมที่จะรับความเสี่ยงในกลยุทธ์การตลาดของตนเอง ต่อมา Lumpkin & Dess (1996) ระบุว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานและกิจกรรมการตัดสินใจที่นำไปสู่การทำสิ่งใหม่ จากความหมายที่เสนอข้างต้นจะเห็นว่า นิยามของคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการมีพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลง เริ่มจากความหมายที่เป็นคุณลักษณะของบุคคล (Miller & Friesen, 1982) ต่อมาเป็นความหมายที่เป็นกระบวนการ (Lumpkin & Dess, 1996) โดยสรุปจะเห็นว่าการกำหนดความหมายที่ครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมา คุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการจะมีความหมายรวมทั้งคุณลักษณะและกระบวนการที่แสดงถึงบุคคลที่มีความคิดริเริ่มนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอสามารถดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงในกลยุทธ์การตลาดของตนเอง

สำหรับองค์ประกอบของคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการนั้น Miller & Friesen (1982) ได้กำหนดคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรม (innovativeness) 2) การยอมรับความเสี่ยง (risk taking) 3) การทำงานเชิงรุก (proactiveness) โดยมีนักวิจัยจำนวนมาก (Koe, 2016; Lbrahim, & Mas'ud, 2016; Lindberg, & Hulten, 2017; Marques et al., 2018) ได้นำหลักคิดของ Miller & Friesen (1982) ไปใช้งาน ต่อมา Lumpkin & Dess (1996) ได้ปรับปรุงแนวคิดของ Miller & Friesen (1982) โดยเพิ่มคุณลักษณะเข้าไปเพิ่มอีก 2 คุณลักษณะ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (autonomy) และการแข่งขันเชิงรุก (competitive aggressiveness) ซึ่งแนวคิดของ Lumpkin & Dess (1996) มีนักวิจัยนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของโมเดลการวัดในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ในปี 2016 งานวิจัยของ Oliveira Junior et al. (2016) และ Shan Song & Ju (2016) ก็ยังนำแนวคิดองค์ประกอบนี้มาใช้สำหรับองค์ประกอบของความเป็นผู้ประกอบการตามแนวคิดของ Lumpkin & Dess (1996) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การทำงานเชิงรุก (proactiveness) หมายถึง การกระทำที่มุ่งคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้า เช่น ปัญหา ความต้องการ หรือโอกาส ด้วยนวัตกรรม หรือกิจกรรมใหม่ ๆ
2. การสร้างนวัตกรรม (innovativeness) หมายถึง การสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของบริษัทที่จะมีส่วนร่วม และสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ความแปลกใหม่ การทดลอง และกระบวนการสร้างสรรค์ให้เกิดผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการทางเทคโนโลยีแบบใหม่
3. การยอมรับความเสี่ยง (risk taking) หมายถึง การตัดสินใจและการกระทำ ที่จะยอมรับผลลัพธ์ ที่ไม่แน่นอน
4. ความเป็นอิสระในการบริหารงาน (autonomy) หมายถึง การกระทำที่เป็นอิสระของบุคคล หรือทีม ในการนำแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ออกมาและนำไปสู่ความสำเร็จ
5. การแข่งขันเชิงรุก (proactiveness) หมายถึง ความพยายามในการทำหายคู่แข่งโดยตรง เพื่อบรรลุ เป้าหมายในการทำตลาด หรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์เพื่อเอาชนะ

ในเริ่มแรกคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) นั้นใช้สำหรับวัดพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการและทัศนคติในการบริหารงานของกิจการ แต่ถึงกระนั้นด้วยหลักการและเหตุผลก็สามารถนำมาปรับใช้สำหรับวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการรายบุคคลได้ ซึ่งมีการศึกษาจำนวนมากที่ใช้ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการในระดับบุคคล (Cho & Lee, 2018; Rahim et al., 2018; Koe W. L., 2016; Lindberg et al., 2017) สำหรับการศึกษาที่มีการวัดคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการสูงจะมีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการสูงตามไปด้วย ซึ่งหมายความว่า หากสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการทั้ง 5 ด้านในระดับสูงจะทำให้มีแนวโน้มเป็นผู้ประกอบการในอนาคต ดังตัวอย่างการศึกษาของ Rahim I. A. (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความต้องการเป็นผู้ประกอบการผ่านคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งหมายความว่า หากผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์สูงก็มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ประกอบการในอนาคตสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ Koe W. L. (2016) ที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องของความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาว่านักศึกษาในมหาวิทยาลัยที่มีการจัดการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการจะมีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ (Individual Entrepreneurial Orientation: IEO) อยู่ในระดับสูงและมีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Suartha & Supraptu (2016) ที่ศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในขณะที่ผู้เรียนที่มีผู้ปกครองเป็นผู้ประกอบการจะมีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการแตกต่างกับผู้เรียนที่มีผู้ปกครองเป็นข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ นอกเหนือจากนั้นยังพบว่าคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการอีกด้วย ด้วยเหตุต่าง ๆ เหล่านี้สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากแรงขับเคลื่อนในตัวผู้เรียน และสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งกายภาพและจิตวิทยาย่อมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการตามไปด้วย

การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ

จากกระแสของโลกที่มีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการที่มีมากขึ้น ได้มีการศึกษาและเกิดความคิดที่เน้นเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการและเริ่มขยายจากความคิดสู่การปฏิบัติเป็นวงกว้างในทุกภาคส่วน สำหรับการศึกษาเพื่อการเป็นผู้ประกอบการสามารถเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงสังคมได้ ซึ่งสามารถทำได้ในทุกภาคส่วน คนทุกคนไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ประกอบการแต่คนทุกคนควรมีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และองค์กรไม่แสวงหากำไรทั้งหมดจึงมีหน้าที่ในการจัดการ อำนวยความสะดวกและพัฒนาระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นสื่อในการกระตุ้น สนับสนุนการคิดและการปฏิบัติอย่างผู้ประกอบการ หากเน้นที่ภาคการศึกษาที่ต้องทำการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการตั้งแต่ระดับเตรียมอนุบาล จนถึงวัยทำงาน แต่ละช่วงวัยจะมีจุดเน้นในการสอนที่แตกต่างกันไปในด้านของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ โดยมีวิธีการเข้าถึง ความเป็นผู้ประกอบการได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Lackeus M., 2015)

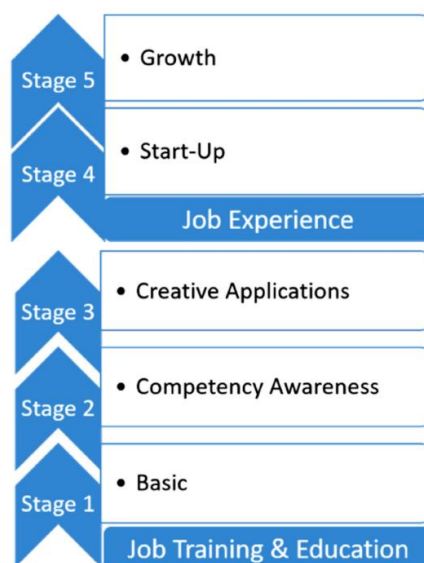
1. การสอนเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ (about) หมายถึง วิธีการสอน โดยใช้เนื้อหาและทฤษฎีเป็นหลัก มีวัตถุประสงค์การสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของการเป็นผู้ประกอบการ เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่พบมากที่สุด ในระดับอุดมศึกษา
2. การสอนสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ (for) หมายถึง วิธีการสอนที่มุ่งเน้นการประกอบอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ประกอบการรุ่นใหม่มีความรู้และทักษะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้
3. การสอนผ่านการเป็นผู้ประกอบการ (through) หมายถึง วิธีการสอนที่สอนผ่านกระบวนการ หรือประสบการณ์ในการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนจะได้ปฏิบัติจริงตามกระบวนการการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งการสอนผ่านการเป็นผู้ประกอบการนี้จะช่วยขยายคำจำกัดความเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการให้กว้างยิ่งขึ้น และเป็นวิธีการสอนที่สามารถบูรณาการการเป็นผู้ประกอบการเข้ากับวิชาอื่น ๆ ในการศึกษาทั่วไปได้ ซึ่งสามารถทำให้เกี่ยวข้องกับผู้เรียนได้ในทุกระดับการศึกษา ในขณะที่การสอนเกี่ยวกับผู้ประกอบการและการสอนสำหรับผู้ประกอบการนั้น มักเกี่ยวข้องกับผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาและสูงกว่าเป็นหลัก

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ พบว่า มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมหาวิทยาลัย อย่างเช่นงานวิจัยของ de Lourdes Ca'rcamo-Solis (2017) ที่ให้ผู้เรียนระดับประถมศึกษาสร้างกิจการขนาดเล็กของตนเองขึ้นมาภายใต้การดูแลของอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการศึกษาทำให้ทราบว่า การให้ผู้เรียนสร้างกิจการขนาดเล็กของตนเองจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทัศนคติ ความรู้ และรับรู้ถึงคุณค่าในการเป็นผู้ประกอบการสูงขึ้น และการศึกษาของ Arranz et al. (2017) ที่ศึกษาความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียน แต่ผลการวิจัยกลับขัดแย้งกัน โดย Nobi et al. (2018) พบว่า ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนที่เรียนในหลักสูตรสูงกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้เรียนในหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าเฉลี่ยความเปลี่ยนแปลงระหว่างต้นปีและปลายปีการศึกษาของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ Arranz et al. (2017) พบว่า ผู้เรียนได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรอื่นมากกว่าหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และแม้ว่าผู้เรียนจะมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นผู้ประกอบการ แต่ยังคงขาดความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการและความสามารถในการสร้างธุรกิจ นอกจากนี้ยังมีผู้เรียนจำนวนน้อยที่เริ่มมีประสบการณ์ในการทำงานและสร้างธุรกิจของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้ข้อสังเกตว่าหากผู้เรียนได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ จะทำให้ผู้เรียนเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการภายใต้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงต้องจัดหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ เช่น การจัดให้มีกิจกรรมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม การออกแบบสร้างธุรกิจและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จริงในการสร้างธุรกิจให้เรียนรู้เกี่ยวกับพัฒนาทักษะในการทำ Start-up ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำ Start-up ได้รับแรงบันดาลใจจากผู้สอนหรือเพื่อน ซึ่งส่วนนี้จะทำให้ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น แต่การที่หลักสูตรมีลักษณะดังกล่าวก็ทำให้ผู้เรียนบางส่วนเห็นสภาพของความเป็นจริงว่าการจะเป็นผู้ประกอบการมีความซับซ้อนและท้าทายอย่างมาก ทำให้ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการลดลง แม้ว่าหลักสูตรนั้นจะทำให้ความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการลดลงแต่ก็ยังตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการอยู่อีก ทั้งยังลดความเสี่ยงในการเลือกอาชีพของผู้เรียนแทนที่จะเป็นผู้ประกอบการก็มุ่งในการทำงานในองค์กรแทนได้ เมื่อผู้เรียนได้เรียนในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมทั้งด้านของทฤษฎีและการปฏิบัติที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามกระบวนการสร้างธุรกิจจะทำให้มีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการสูง ก็จะทำให้มีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lee K. (2018) และ Olokundun et al. (2018) ที่สนับสนุนว่าหากผู้เรียนได้รับประสบการณ์นอกห้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสามารถประยุกต์เอาทฤษฎีที่ได้เรียนไปใช้ในชีวิตจริงได้

การปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการ

การปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการสามารถวางกรอบการดำเนินงานที่ผู้สอนสามารถนำไปเป็นแนวทางการจัดการเรียนการสอนได้เป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) พื้นฐาน 2) การสร้างความตระหนักรู้ด้านสมรรถนะ 3) การสร้างสรรค์โปรแกรมช่วยเหลือ 4) การเริ่มต้น และ 5) การเติบโต โดยมีรายละเอียดในระดับต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น.37-40)



รูปที่ 1 กรอบการดำเนินงาน (framework) ที่ผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการ

ขั้นที่ 1 พื้นฐาน (basics)

ในระดับขั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้เรียนควรได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายในการเป็นเจ้าของธุรกิจของตนเอง ขั้นแรกสุดควรให้ความสำคัญในการสร้างความเข้าใจขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ โอกาสในสายงาน และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในเรื่องเศรษฐกิจตลาดเสรี สิ่งสำคัญคือ แรงจูงใจในการเรียนรู้และความรู้สึกในเรื่องโอกาสของบุคคล ซึ่งถือเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ขั้นที่ 2 การสร้างความตระหนักรู้ด้านสมรรถนะ (competency awareness)

ผู้เรียนต้องฝึกเจรจาในภาษาธุรกิจ และสามารถเห็นถึงปัญหาในมุมมองของเจ้าของธุรกิจ ในขั้นนี้ต้องฝึกฝนด้านเทคนิค ค้นหาศักยภาพในสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การจัดรายวิชา เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ ยกตัวอย่างเช่น ฝึกการทำ Cash Flow ในวิชาคณิตศาสตร์หรือการสาธิตการขายในวิชาการสื่อสาร

ขั้นที่ 3 การสร้างสรรค์โปรแกรมช่วยเหลือ (creative applications)

เรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบการ (entrepreneurship competencies) ซึ่งในขั้นนี้ผู้เรียนต้องค้นหาธุรกิจ แนวคิดที่หลากหลายในการวางแผนธุรกิจของตนเอง มีธุรกิจจำนวนไม่น้อยที่สามารถเริ่มต้นขึ้นและดำเนินการไปได้ในช่วงเวลาหนึ่ง และประสบปัญหาในภายหลัง ดังนั้นนอกจากการเรียนการสอนในเชิงวิชาการแล้ว ในขั้นนี้ยังคาดหวังการทำกิจกรรมอื่น ๆ และการเข้าร่วมสัมมนานอกเวลาเพื่อเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการดำเนินธุรกิจอีกด้วย

นักเรียนสามารถใช้เวลาในการสำรวจความคิดทางธุรกิจและความหลากหลายของวิธีการในการวางแผนธุรกิจ แม้ว่าจะยังคงเป็นเพียงประสบการณ์การศึกษา นักเรียนจะต้องได้รับความลึกและความกว้างของความรู้มากกว่าที่พวกเขาอาจจะมีจากขั้นตอนก่อนหน้านี้ ขั้นตอนนี้จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนที่จะสร้างความคิดทางธุรกิจที่ไม่ซ้ำกัน และดำเนินการขั้นตอนการตัดสินใจผ่านแผนธุรกิจที่สมบูรณ์ โปรแกรมที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้นักเรียนได้สัมผัสจริง การดำเนินงานของธุรกิจได้เป็นอย่างดี ขั้นตอนนี้อาจจะเกิดขึ้นในโรงเรียนอาชีวศึกษาและโปรแกรมทางเทคนิค วิทยาลัยสองปีที่มีหลักสูตรพิเศษหรือโปรแกรมระดับอนุปริญญาและบางวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ผลการเรียนรู้ อาจนำไปสู่การเป็นผู้ประกอบการและพัฒนากระบวนการในการดำเนินธุรกิจต่อไปได้

ขั้นที่ 4 การเริ่มต้น (startup)

หลังจากผู้ใหญ่ได้รับประสบการณ์ในการทำงานหรือการศึกษา จำนวนน้อยยังคงต้องการความช่วยเหลือในการรวบรวมความคิดทางธุรกิจ โปรแกรมการศึกษาชุมชนมุ่งเน้นไปที่ความช่วยเหลือเริ่มต้นธุรกิจในหลายอาชีพ และหลายเทคนิค มุ่งจัดในรูปแบบของโครงการความช่วยเหลือ วิทยาลัยชุมชน และมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา หน่วยงานบริหารธุรกิจขนาดเล็ก (the U.S. small business administration) ร่วมเป็นสปอนเซอร์ในการฝึกอบรมหลาย ๆ โปรแกรมข้างต้น

ขั้นที่ 5 การเติบโต (growth)

บ่อยครั้งที่เจ้าของธุรกิจไม่ได้ขอความช่วยเหลือจนเกือบจะสายเกินไป ชุดของการสนทนาอย่างต่อเนื่องหรือกลุ่มสนับสนุนสามารถให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการในส่วนของการตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและมีวิธีการจัดการอย่างทั่วถึงและทันเวลา วิทยาลัยชุมชนจำนวนมาก และโปรแกรมการศึกษาที่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย มีการจัดสัมมนาและจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชุมชนธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักดีว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจที่ดีที่สุดคือ การช่วยให้ธุรกิจที่มีอยู่ของชุมชนที่เติบโตและประสบความสำเร็จ

การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการแต่ละขั้นตอนดังได้กล่าวไปแล้ว ควรมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่คาดหวัง และการแสวงหาหุ้นส่วนความร่วมมือกับนักการศึกษาในระดับอื่น ๆ และรวมถึงกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดให้มีพื้นที่สำหรับการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการในระบบการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ พบว่า มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมหาวิทยาลัย ดังงานวิจัยของ de Lourdes Ca'rcamo-Solis et al. (2017) ที่ให้ผู้เรียนระดับประถมศึกษาสร้างกิจการขนาดเล็กของตนเองขึ้นมา ภายใต้การดูแลของอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า การให้ผู้เรียนสร้างกิจการขนาดเล็กของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียน มีทัศนคติ ความรู้ และรับรู้ถึงคุณค่าในการเป็นผู้ประกอบการสูงขึ้น และการศึกษาของ Nabi et al. (2018) และการศึกษาของ Arranz et al. (2017) ที่ศึกษาความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา แต่ผลการวิจัยขัดแย้งกัน โดย Nabi et al. (2018) พบว่า ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาที่เรียนในหลักสูตรสูงกว่า นักศึกษาที่ไม่ได้เรียนในหลักสูตรความเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าเฉลี่ยความเปลี่ยนแปลงระหว่างต้นปีและปลายปีการศึกษาของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ Arranz et al. (2017) พบว่า นักศึกษาได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรอื่น มากกว่าหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และแม้ว่านักศึกษาจะมีเจตคติที่ดีต่อความเป็นผู้ประกอบการ แต่ยังขาดความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการและความสามารถในการสร้างธุรกิจ นอกจากนี้ ยังมีนักศึกษาจำนวนน้อยที่เริ่มมีประสบการณ์ในการทำงานและสร้างธุรกิจของตนเองจากที่กล่าวมาข้างต้นได้ข้อสังเกตว่าหากนักศึกษาได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ จะทำให้นักศึกษามีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ แต่ภายใต้หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องจัดหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ให้มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ เช่น การจัดให้มีกิจกรรมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม การออกแบบสร้างธุรกิจ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์จริงในการสร้างธุรกิจ ให้เรียนรู้เกี่ยวกับพัฒนาทักษะในการทำ Start-up ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำ Start-up ได้รับแรงบันดาลใจจากผู้สอนหรือเพื่อน ซึ่งส่วนนี้จะทำให้ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการเพิ่มขึ้น แต่การที่หลักสูตรมีลักษณะดังกล่าวก็ทำให้นักศึกษาบางส่วนเห็นสภาพของความเป็นจริงว่าการจะเป็นผู้ประกอบการมีความซับซ้อนและท้าทายอย่างมาก ทำให้ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการลดลง แม้ว่าหลักสูตรนั้นจะทำให้ความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการลดลง แต่ก็ยังตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการอยู่ อีกทั้งยังลดความเสี่ยงในการเลือกอาชีพของนักศึกษา แทนที่จะเป็นผู้ประกอบการก็มุ่งในการทำงานในองค์กรแทนได้ เมื่อผู้เรียนได้เรียนในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมทั้งด้านของทฤษฎีและการปฏิบัติ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามกระบวนการสร้างธุรกิจ จะทำให้นักศึกษามีความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการสูงก็จะทำให้มีแนวโน้มที่จะประกอบอาชีพเป็นผู้ประกอบการในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lee K. (2018) และ Olokundun et al. (2018) ที่สนับสนุนว่า หากผู้เรียนได้รับประสบการณ์นอกห้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ จะทำให้นักศึกษาเข้าใจและสามารถประยุกต์เอาทฤษฎีที่ได้เรียนไปใช้ในชีวิตจริงได้ ดังตารางที่ 3 ที่ I. M. João and J. M. Silva (2018) ได้ทำการศึกษาเทคนิคกระบวนการสอนที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ โดยการจัดการเรียนการสอนแบบให้นักเรียนมีการจัดตั้งธุรกิจด้วยตนเองจะสามารถสร้างเสริมให้นักเรียนมีทักษะและแนวคิดความเป็นผู้ประกอบการมากที่สุด

ตารางที่ 2 เทคนิคกระบวนการสอนที่พัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ

Teaching Technique	Rank
Lectures	11
Case analysis	8
Business plan	5
Presentation	6
Discussion	4
Visit to business location	2
Interview with entrepreneur	3
Reading materials	7
Tutorial	9
Laboratory	10
Run a real business	1

บทสรุป

การปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับความสนใจและมีการดำเนินการเพิ่มมากขึ้นในประเทศไทยผ่านการดำเนินนโยบายของประเทศ การจัดการศึกษา และการปฏิบัติสู่ห้องเรียนผ่านการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลักและสอดแทรกทักษะความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ซึ่งหมายรวมถึงสร้างให้ผู้เรียนรู้วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการสร้างตัวเลือกเชิงเศรษฐศาสตร์หรือเศรษฐกิจสร้างให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่มีต่อสังคมและให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการในการยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพด้านอาชีพ นอกจากนี้การสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องนำกระบวนการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ เข้ามาส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องให้เกิดคุณลักษณะของการทำงานเชิงรุกที่เป็นการกระทำที่มุ่งคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าได้ดี เช่น ปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวของผู้เรียน การสร้างนวัตกรรม ที่เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของโลกและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ความแปลกใหม่ การทดลอง และกระบวนการสร้างสรรค์ให้เกิดผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการทางเทคโนโลยีแบบใหม่ การยอมรับความเสี่ยง ที่สามารถตัดสินใจและการกระทำที่จะยอมรับผลลัพธ์ที่ไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นตามมาได้ ความเป็นอิสระในการบริหารงาน ที่เป็นการกระทำที่เป็นอิสระของบุคคล หรือทีมในการนำแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ออกมาและนำไปสู่ความสำเร็จ และการแข่งขันเชิงรุก พร้อมกับการสร้างให้ผู้เรียนมีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ประการ คือ การตั้งเป้าหมาย การเห็นโอกาส การจัดการความเสี่ยง การกระจายและการเข้าถึงทรัพยากร นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การมีความคิดเชิงบวก ลักษณะทั้ง 7 ประการนี้ ไม่สามารถเกิดขึ้นมาได้เอง แต่กลับต้องฝึกฝนด้วยการสร้างนิสัยที่เหมาะสมในระยะเวลาหนึ่งจนกระทั่งผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาตนเองสามารถมีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการได้

ดังนั้นการปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการ จึงมีเป้าหมายเพื่อ “สร้างความคิดที่แตกต่างและความกล้าหาญสำหรับโอกาสทางธุรกิจ” กระบวนการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการจึงจะต้องสามารถที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดที่แตกต่าง การคาดการณ์และมองหาโอกาสทางธุรกิจ ตลอดจนความกล้าหาญในการริเริ่มและคว้าโอกาสทางธุรกิจได้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการวางแผนระบบการศึกษาที่สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกันทั้งระบบและสนองตอบความต้องการและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาที่พัฒนาแนวคิดให้เติบโตแบบผู้ประกอบการ มีการศึกษาและวางแผนระบบการศึกษาที่สนับสนุนการถ่ายทอดองค์ความรู้และพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) ทั้งระบบ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนกำหนดกรอบการดำเนินงาน (Framework) และมาตรฐานตัวชี้วัดให้ครูผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ ให้ความสำคัญสอดคล้องไปในทางเดียวกันทั้งระบบ การพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการด้วยการศึกษาในสถานศึกษาด้วยหลักสูตรที่ออกแบบมาเฉพาะเพื่อการเป็นผู้ประกอบการ เช่น การศึกษาเพื่อการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship education) ให้โอกาสผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์ และฝึกทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้ประกอบการมากกว่าสอนให้มีทักษะในการจัดตั้งธุรกิจใหม่ แต่นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งเชื่อว่าคุณลักษณะผู้ประกอบการมิได้พัฒนาได้ด้วยการศึกษาเพียงอย่างเดียว หากแต่พัฒนาได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning process) ในสถานประกอบการจริง เพราะคุณลักษณะผู้ประกอบการมีความเป็นเอกลักษณ์และเป็นกระบวนการสร้างความตระหนักรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนำไปสู่การปรับเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการต้องอาศัยทั้งการศึกษาในสถานศึกษา และการลงมือปฏิบัติจริงในสถานศึกษา และสถานประกอบการ ซึ่งเป็นที่ทราบดีกันว่าประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจและให้ความสำคัญของการปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการมากขึ้น เนื่องจากได้มองเห็นประโยชน์อันมหาศาลที่จะเกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคตที่มีความต้องการผู้ประกอบการในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าได้ บทบาทของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักการศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรเอกชน จะต้องเข้ามาสร้างเครือข่ายและร่วมมือกันพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีการปลูกฝังผู้เรียนยุคใหม่โดยใช้แนวคิดแบบผู้ประกอบการให้มีความเป็นรูปธรรม เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และนำไปต่อยอดในการพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานการวิจัย: การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สกสศ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *Thailand education future in Thailand 4.0*. Accessed on: Sep.9, 2023 [Online]. Available: [https:// www.harvardasia.co.th/wpcontent/uploads /2016 /09 /thailand4 .pdf](https://www.harvardasia.co.th/wpcontent/uploads/2016/09/thailand4.pdf).
- Ardichvili, A., Cardozo, R., & Ray, S. (2003). *A theory of entrepreneurial opportunity identification and development*. Journal of Business Venturing, 18, 105-123.

- Arranz, N., Ubierana, F., Frroyabe, M. F., Perez, C., & Fdez de Arroyabe, J. C. (2017). The effect of curricula and extracurricular activities on university student's entrepreneurial intention and competences. *Studies in Higher Education*, 42(11).
- de Lourdes Cárcamo-Solís, M., del Pilar Arroyo-López, M., del Carmen Alvarez-Castañón, L., & García-López, E. (2017). Developing entrepreneurship in primary schools. The Mexican experience of "My first enterprise: Entrepreneurship by playing". *Teaching and Teacher Education*, 64, 291-304.
- Global Entrepreneurship Network. (2023). *2023 Global Entrepreneurship Network Impact Report*. Accessed on: Sep.1, 2023 [Online]. Available: <https://d3brk8rkzvc45n.cloudfront.net>.
- Henry Mintzberg. (1973). *The Nature of Managerial Work*. Accessed on: Sep.9, 2023 [Online]. Available: <https://www.cairn.info/revue-management-2015-2-page-186.htm>.
- I. M. João and J. M. Silva. (2018). *Exploring students entrepreneurial mindset: Insights to foster entrepreneurship in engineering education*, 2018 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), Santa Cruz de Tenerife, Spain, (pp. 530-537)
- Koe, W. L. (2016). The relationship between individual entrepreneurial orientation (IEO) and entrepreneurial intention. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(13).
- Lackeus, M. (2015). *Entrepreneurship in education what, why, when, how*. OECD.
- Lee, K. (2018). What do we think how best to teach university students to become entrepreneurial: The lecturers' perspective. *Proceedings of the 6th International Conference on Innovation and Entrepreneurship, USA*, 206-213.
- Lumpkin, Dess. (1996). *Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance*. *Academy of management review*., 21, 135-172.
- Majid I.A., Koe W.L. (2012). *Sustainable Entrepreneurship (SE): A Revised Model Based on Triple Bottom Line (TBL)*. *International Journal of Academic Research in Business* 2(6), 293-310.
- Miller, D. and Friesen, P.H. (1982). *Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum*. *Strategic Management Journal*, 3, 1-25.
- Nabi, N., Walmsley, A., Liñán, F., Akhta, I., & Neame, C. (2018) Does entrepreneurship education in the first year of higher education develop entrepreneurial intentions? The role of learning and inspiration. *Studies in Higher Education*, 43(3).
- Olokundun, M., Moses, C. L., Iyiola, O., Ibidunni, S., Ogbari, M., Peter, F., & Borishade, T. (2018). The effect of non-traditional teaching methods in entrepreneurship education on students' entrepreneurial interest and business startup: A data article. *Data in Brief*, 19, 16-20.
- Onuoha, G. (2007). *Entrepreneurship*. *AIST International Journal*, 10, 20-32.
- Rahim, A. W. P. A., Ismail, W. K. W., Thurasamy, R., & Rahman, I. A. (2018). *The relationship of individual creativity with entrepreneurial intention via individual entrepreneurial orientation (IEO)*. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 9, 41-54.

- Schawbel, D. (2014). *Gen Z Employees: The 5 Attributes You Need to Know*. Accessed on: Sep.1, 2023 [Online]. Available: <https://www.entrepreneur.com/article/236560>.
- Schumpeter, J.A. (1942). *Capitalism: Socialism and Democracy*., 36, 132-145.
- Suartha, N., & Suprapti, N. (2016). *Entrepreneurship for students: The relationship between individual entrepreneurial orientation and entrepreneurial intention*. *European Journal of Business and Management*, 8, 45-52.
- UNCTAD. (2012). *World Investment Report 2012*. Accessed on: Sep.1, 2023 [Online]. Available: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/issue/view/17576/4546>.
- Unesco Bangkok. (2017). *Entrepreneurship Education*. Accessed on: Sep.1, 2023 [Online]. Available: <https://files.seameo.org>.

ข้อกำหนดการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ มีข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ ดังนี้

ขอบเขตของบทความ

บทความมีเนื้อหาเกี่ยวกับด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในประเด็นการทหาร ความมั่นคง การพัฒนาประเทศ รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ จิตวิทยา รวมถึงด้านภาษา ตลอดจนการศึกษาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง บทความดังกล่าวต้องไม่เคยได้รับการเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และจะต้องไม่คัดลอกมาจากบทความอื่นที่ได้รับการตีพิมพ์ หรือได้รับการตอบรับเพื่อจะตีพิมพ์แล้ว ทั้งนี้ วารสารเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใน 3 ประเภท คือ บทความวิจัย (Research article) บทความวิชาการ (Academic article) และบทความปริทัศน์ (Review article)

ข้อกำหนดทั่วไปในการรับพิจารณาบทความ

1. บทความต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่มีการคัดลอกมาจากบทความอื่นที่ได้รับการตีพิมพ์ หรือได้รับการตอบรับเพื่อจะตีพิมพ์แล้ว
2. กองบรรณาธิการมีสิทธิเด็ดขาดในการรับบทความเพื่อพิจารณาเผยแพร่ โดยพิจารณาเบื้องต้นจากบทความที่มีหัวข้อและเนื้อหาสอดคล้องกับขอบเขตวัตถุประสงค์ของวารสารฯ และประโยชน์ในทางวิชาการ รวมถึงความครบถ้วนของเอกสารประกอบการส่งบทความ และรูปแบบของบทความตามข้อกำหนดของวารสาร (ถ้ามีการอ้างอิงบทความที่เคยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารจะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก)
3. บทความทุกเรื่องจะได้รับการพิจารณาและประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการประเมินแบบไม่เปิดเผยชื่อผู้ประเมิน และผู้แต่งทั้ง 2 ทาง (Double-blind peer review) เพื่อประเมินและกลั่นกรองว่ามีคุณภาพเหมาะสมที่จะเผยแพร่หรือไม่ บทความที่ได้รับเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฯ จะต้องมีการประเมินระดับผ่านจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 จาก 3 ท่าน โดยกองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงเนื้อหาหรือรูปแบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และมีสิทธิเด็ดขาดในการพิจารณาตอบรับการตีพิมพ์ในวารสารดังกล่าว
4. ลิขสิทธิ์ของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ เป็นของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ห้ามนำข้อความไปพิมพ์ซ้ำ เว้นแต่จะได้ระบุงการอ้างอิง (Citation) ด้วยลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบเนื้อหาและข้อเขียนในต้นฉบับที่ตีพิมพ์ โดยมิได้เกี่ยวข้องกับทางวารสารแต่อย่างใด

การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับจัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word บนพื้นสีขาวขนาด A4 แบ่งเป็น 1 คอลัมน์ เว้นขอบด้านบนและล่าง 2.54 ซม. ด้านซ้าย 3 ซม. และด้านขวา 2 ซม. ใช้รูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK และตัวเลขอารบิกขนาด 15 pt. ทั้งหมด ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 เท่า บทความแต่ละเรื่องมีความยาว 12 - 15 หน้า เนื้อหาบทความประกอบด้วย

1. ชื่อเรื่องบทความ (Title) ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (ตัวอักษรตัวแรกของภาษาอังกฤษพิมพ์ด้วยตัวพิมพ์ใหญ่) ตัวอักษรหนา ขนาด 18 pt. จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2. ชื่อผู้แต่ง (Authors)

2.1 ระบุชื่อ-นามสกุลเต็มของผู้แต่งทุกคนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยไม่ใช้คำนำหน้าหรือตำแหน่งหน้าชื่อ ใช้ตัวอักษรหนาขนาด 15 pt. และใส่เครื่องหมาย * ที่นามสกุลของผู้แต่งหลัก (Corresponding author) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2.2 ระบุตำแหน่ง สังกัด และ E-mail address ในรูปแบบเชิงอรรถภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และ Corresponding author โดยใช้ตัวอักษรปกติขนาด 12 pt.

3. บทคัดย่อ (Abstract) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยทั้งสองภาษาต้องมีจำนวนไม่เกิน 300 คำ และใช้ภาษาเชิงวิชาการที่ถูกต้อง และยึดหลักการใช้ภาษาตามข้อกำหนดของราชบัณฑิตยสถาน (หากเป็นบทความภาษาอังกฤษ ไม่ต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย)

4. คำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษจำนวน 3 - 5 คำ ระบุไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา ใช้ตัวอักษรหนา

5. เนื้อความ (Text) หัวข้อใช้ตัวอักษรหนา ชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ประกอบด้วยหัวข้อตามประเภทของบทความ ดังนี้

5.1 บทความวิจัย (Research article) ประกอบด้วย

5.1.1 บทนำ (Introduction) ประกอบด้วยที่มา ความสำคัญของปัญหา ข้อมูลทางวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่สนับสนุนหรือเกี่ยวข้อง

5.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objective)

5.1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

5.1.4 ผลการวิจัย (Result)

5.1.5 สรุป และอภิปรายผลการวิจัย (Conclusion and Discussion)

5.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestions)

5.1.7 กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) (ถ้ามี)

5.1.8 เอกสารอ้างอิง (References) ทั้งในเนื้อความและท้ายบทความ

5.2 บทความวิชาการ (Academic article) หรือบทความปริทัศน์ (Review article) ประกอบด้วย

5.2.1 บทนำ (Introduction)

5.2.2 เนื้อความ (Text)

5.2.3 บทสรุป (Summary)

5.2.4 กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements) (ถ้ามี)

5.2.5 เอกสารอ้างอิง (References) ทั้งภายในเนื้อความและท้ายบทความ

6. รูปภาพ ตารางแผนภูมิ (Figure, Table and Diagram) ให้แสดงหลังข้อมูลที่กล่าวถึง หรือจบหัวข้อนั้น ๆ โดยระบุลำดับหมายเลขของรูปภาพ ตาราง แผนภูมิ และคำอธิบายโดยสังเขป โดยใช้ตัวอักษรปกติขนาด 15 pt. จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ ใช้ตัวเลขอารบิก ยกเว้นกรณีชื่อเฉพาะ โดยกำหนดรูปแบบ ดังนี้

- 6.1 รูปภาพ แผนภูมิ ใช้ว่า รูปที่ X หรือแผนภูมิที่ X และคำอธิบายสั้น ๆ ไว้ใต้รูปภาพหรือแผนภูมิ
- 6.2 ตารางใช้ว่า ตารางที่ X และคำอธิบายสั้น ๆ ไว้ด้านบนของตาราง
- 6.3 ระบบหน่วยที่ใช้ ให้ใช้ระบบหน่วยเมตริกซ์ หรือ SI โดยให้ใช้แบบใดแบบหนึ่งตลอดทั้งบทความ

7. การเขียนเอกสารอ้างอิง ใช้การอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA 7th edition) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ต้องมีอายุไม่เกิน 10 ปี (ยกเว้นการอ้างอิงทฤษฎี กฎ หรือสูตร) การอ้างอิงเป็นไปตามรูปแบบของชนิดเอกสารที่อ้างอิง และรายการอ้างอิงท้ายบทความจะต้องอ้างอิงในเนื้อหาของบทความทุกรายการ โดยสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดดังกล่าวได้จาก

- 7.1 <https://apastyle.apa.org/>
- 7.2 <https://bit.ly/APA7thTULIB>

การส่งบทความ

1. ส่งบทความต้นฉบับที่จัดทำตามแม่แบบเอกสารที่กำหนด (Template) ในรูปแบบที่บันทึกด้วยโปรแกรม Microsoft Word และ PDF พร้อมด้วยเอกสารประกอบเพิ่มเติม ดังนี้

- 1.1 หนังสือรับรองก่อนการตีพิมพ์ (ดาวน์โหลดได้ที่ <https://bit.ly/certificateLetter>)
- 1.2 ผลการตรวจการคัดลอกด้วยโปรแกรมที่มีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ เช่น อักขราวิสุทธิ์ (ระบบตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

2. ส่งบทความมายังวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ ผ่านระบบ Online Journal System (OJS) ของวารสารที่ <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA>

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ

1 ก.ค.2566



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ NKRAFA JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

Year 11 December 2023

Editorial Note	1
Content	3
The Development of Thinking Skills to Foster Patriotism and Military Ethos in Air Cadets through the Writing-focused Teaching Approach	
<i>Dulyakarn Kornsang</i>	5
Studying Behavior-based Safety Among RTAF Personnel Who Work with Armaments	
<i>Tasayuth Thongyoo</i> <i>Doungkamol Thongyoo</i>	21
Legal Administration of Disciplinary Action Toward Detention of Police Officers	
<i>Nuanlaong Jarunchat</i> <i>Sirima Boonmalert</i>	33
Development of a Training Curriculum for Health Communication with the Elderly for Village Health Volunteers in Ban Mai Subdistrict, Mueang District, Pathum Thani Province Based on Taba Hilda's Curriculum Model	
<i>Boosaba Fangsaken</i> <i>Pawich Riangsiri</i>	49
Recreational Leadership, School Administrators under the Nakorn Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3	
<i>Rattanan Rodthong</i> <i>Chaiwat Uthaisan</i>	67
Corporate Culture Transformation for Success in the Hotel and Tourism Industry in Thailand	
<i>Apichet Tubmuang</i>	78
Cultivating an Entrepreneurial Mindset in the New Generation	
<i>Chiraphong Onnom</i> <i>Sumit Suwan</i> <i>Patcharapa Tantichuwet</i>	92
Journal Article Publishing Guidelines for Authors and Contributors	108