



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ

NKRAFA JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ปีที่ 12 ธันวาคม 2567

บทบรรณาธิการ	1
สารบัญ	3
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศในการปฏิบัติงานตามนโยบาย รักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562	
กัญญณัฐ ปวนะฤทธิ์ จุล ธนศรีวณิชชัย	5
การศึกษาและเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย	
นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล	18
การศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก ในการอำนวยความสะดวกให้กับชุมชน	
สัณทกฤษณ์ บุญช่วย	32
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม	
ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ พิชญาภา ยืนยาว อีรฐ ธาดาตันติโชค	49
การวิเคราะห์การตีความความหมายของการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกด้วยกระบวนการพัฒนาจิตอาสา โดยนักศึกษาศาสนาอิสลามศึกษาของรัฐที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุมชนเป็นฐาน	
ปริณต ไชยนิชัย	62
การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์	
ชัชวาล พูลสวัสดิ์ สุมิตร สุวรรณ พัทธภา ดันติชูเวช	78
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี	
นัยนา รัตนสุวรรณชาติ รุ่งโรติศ คงยั่งยืน	92
วิถีของการสร้างกระบวนการเรียนรู้สำหรับนวัตกรรมการจัดการและการประยุกต์ใช้ในองค์การภาครัฐสมัยใหม่	
กุลธิดา มาลาม	105
Developing a Comprehensive Preparation Module for the Oral Proficiency Interview (OPI)	
วนิชา สิริรังหอม	117
Reflexive Thematic Analysis in Military Research: Insights from a Thai Military Academy	
กัญญาพร สมมีชัย	130
ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์	139

ISSN 2408-1671 (Print)

ISSN 2651-0677 (Online)



Online



PDF



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ
NKRAFA Journal of Humanities and Social Sciences

ที่ปรึกษา

พล.อ.ท.จักรกฤษณ์ ธรรมวิชัย _____ ผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
พล.อ.ท. ศ.ดร.พิชาญ พิชัยณรงค์ _____ ข้าราชการนอกราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศ
พล.อ.ต.หญิง ศ.กัญจน์ณิชา ประเสริฐศรี _____ ข้าราชการนอกราชการ สังกัดกองบัญชาการ กองทัพอากาศ

บรรณาธิการ

น.อ.หญิง ผศ.เอมรัตน์ ยิ่งพิสุทธิ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

กองบรรณาธิการภายใน

น.อ.หญิง ผศ.ศรีวรรณ อุดมโภชน _____ โรงเรียนนายเรืออากาศ
น.อ.หญิง รศ.ทศพรทิพย์ ตันตพเทศ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศ
น.อ.หญิง รศ.วนิชา สิริรังหอม _____ โรงเรียนนายเรืออากาศ
น.ท.หญิง ผศ.พรพิมรา จันทโรตติกุล _____ โรงเรียนนายเรืออากาศ
ร.อ.อัคพงษ์ สีทิวังค์ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศ
ร.ท.วชิรวิทย์ เรณู ณ อยุธยา _____ โรงเรียนนายเรืออากาศ
ร.ท.หญิง เบญจวรรณ ทองคำ _____ โรงเรียนนายเรืออากาศ

กองบรรณาธิการภายนอก

ศ.น.ท.ดร.สุมิตร สุวรรณ _____ ม.เกษตรศาสตร์ (กำแพงแสน)
รศ.ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ _____ วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี
รศ.ดร.อลงกรณ์ อรรถแสง _____ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มมหาสารคาม

ผศ.น.ท.หญิง ดร.งามลย์ ผิวเหลือง _____ ม.เกษตรศาสตร์ (บางเขน)

น.ท. รศ.สันติ งามเสริฐ _____ โรงเรียนนายเรือ

ผศ.ดร.สันทกฤษณ์ บุญช่วย _____ ม.ราชภัฏนครปฐม

ผศ.ดร.สุวรรณ เทพจิต _____ ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ

ดร.พูลทรัพย์ ศรีชินทร์ _____ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ดร.ณัฐวัฒน์ ล่องทอง _____ ม.เชียงใหม่

พล.อ.ต.หญิง ศ.ดร.ทิพย์รัตน์ พชรวิรัช _____ นักวิชาการอิสระ

น.อ. รศ.อนุรักษ์ โชติติลล _____ นักวิชาการอิสระ

น.อ.เดช นวลตา _____ สถาบันเวชศาสตร์การบิน ทอ.

อ.เกษร เกษมชื่นยศ _____ ม.ราชภัฏจันทรเกษม

รศ.สุณี โชติติลล _____ ม.ราชภัฏพระนคร

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. ประเภทบทความที่ پذیر ได้แก่ บทความวิจัยและบทความวิชาการ
3. ภาษาของบทความ ได้แก่ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

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

สถานที่ติดต่อ

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

999 หมู่ 5 ตำบลมิตรภาพ อำเภอมวกเหล็ก สระบุรี 18180

โทรศัพท์: 08 1647 3595

E-mail: hsjournal.nkrafa@gmail.com

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



QR Code Website

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ ฉบับที่ 12 ปี 2567 ฉบับนี้ เผยแพร่บทความทางวิชาการรวมจำนวนทั้งสิ้น 10 บทความ โดยมีบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งมีประเด็นที่หลากหลายและน่าสนใจ บทความดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านและครอบคลุม เพื่อให้ได้บทความที่มีคุณภาพและมีประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ที่ให้ความสนใจส่งบทความเพื่อเข้ารับการพิจารณาตีพิมพ์ทุกท่าน รวมทั้งขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากหลายสถาบันที่ให้ความกรุณาในการประเมินบทความ เพื่อความสมบูรณ์ของบทความมากยิ่งขึ้น โดยวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ ยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้นโดยไม่มีการเหนียมในการส่งบทความเช่นเดิม ทั้งนี้ เพื่อพัฒนางานทางวิชาการซึ่งเป็นรากฐานของสหวิทยาอย่างยั่งยืน และเปิดโอกาสให้คณาจารย์ นิสิต และนักศึกษา รวมถึงผู้สนใจได้เสริมสร้างศักยภาพด้านการวิจัยต่อไป

นาวาอากาศเอกหญิง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอมรัตน์ ยิ่งพิสุทธิ์)

บรรณาธิการ



สารบัญ

บทบรรณาธิการ	1
สารบัญ	3
บทความวิจัย	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศในการปฏิบัติงานตามนโยบาย รักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 กัญญณัฐ ปานะฤทธิ์ จุล ธนศรีวินิชัย	5
การศึกษาและเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล	18
การศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก ในการอำนวยความสะดวกให้กับชุมชน สันทกฤษณ์ บุญช่วย	32
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ธัญญลักษณ์ สุขสมบูรณ์ พิชญาภา ยืนยาว อีรุธ ธาดาทันติโชค	49
การวิเคราะห์การตีความความหมายของการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกด้วยกระบวนการพัฒนาจิตอาสา โดยนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุมชนเป็นฐาน ปริญญ์ ไชยนิชัย	62
การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ ชัชวาล พูลสวัสดิ์ สุมิตร สุวรรณ พัทธราภา ตันติชูเวช	78
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี นัยนา รัตนสุวรรณชาติ รุ่งรติศ คงยั่งยืน	92
บทความวิชาการ	
วิถีของการสร้างกระบวนการเรียนรู้สำหรับนวัตกรรมการจัดการและการประยุกต์ใช้ในองค์การภาครัฐสมัยใหม่ กุลธิดา มาลาม	105
Developing a Comprehensive Preparation Module for the Oral Proficiency Interview (OPI) วนิชา สิริรังหอม	117
Reflexive Thematic Analysis in Military Research: Insights from a Thai Military Academy กัญญาพร สมมีชัย	130
ข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์	139

Content

Editorial Note	1
Content	3
Research Articles	
Factors Affecting the Intentions of Royal Thai Air Force Officers of the Directorate of Personnel in the Execution of the PDPA Security Policy in Accordance with the Personal Data Protection Act of 2019 Kanyanath Pawanarith Jul Thanasrivanitchai	5
A Study and Comparison of the Growth Mindset Levels in Cadets Nuttaporn Kaitbanditkul	18
A Comparative Study of the Performance Between Large and Small Local Administrative Organizations in Delivering Justice to the Community Sunhakrisana Boonchuay	32
Transformational Leadership of School Administrators Affecting Learning Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom Tanyalak Suksomboon Pitchayapa Yuenyaw Therawoot Thadatontichok	49
The Interpretative Meaning of Personality Development for Conscientiousness in the Process of Fostering Volunteerism among Undergraduate Students in State Higher Education Using Problem Based Learning (PBL) and Community Based Learning (CBL) Parinut Chaiyanich	62
The Security Administration in School Safety Management: Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office Chatchawan Poonsawat Sumit Suwan Patcharapa Tantichuwet	78
The Relationship Between Organizational Climate and Learning Organization of International Schools in Nonthaburi Province Naiyana Ratanasuwanachart Rungradit Kongyoungyune	92
Academic Articles	
Pathways to Create Learning Processes for Management Innovation and Application in Modern Public Organizations Kunthida Malam	105
Developing a Comprehensive Preparation Module for the Oral Proficiency Interview (OPI) Wanicha Siraranghom	117
Reflexive Thematic Analysis in Military Research: Insights from a Thai Military Academy Kanyaporn Sommeechai	130
Journal Article Publishing Guidelines for Authors and Contributors	139

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ
ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ

พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

Factors Affecting the Intentions of Royal Thai Air Force Officers
of the Directorate of Personnel in the Execution of the PDPA Security Policy
in Accordance with the Personal Data Protection Act of 2019

กัญญณัฐ ปวนะฤทธิ์¹ จุล ธนศรีวนิชชัย^{2*}
Kanyanath Pawanarith¹ Jul Thanasrivanitchai^{2*}

Received: March 28, 2024

Revised: May 7, 2024

Accepted: May 9, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 โดยมีผู้ร่วมการศึกษาจำนวน 400 คน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความรู้ ความรู้สึก พฤติกรรม การเลือกเปิดรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้และตีความหมาย และการเลือกจดจำ ซึ่งเป็น 7 มิติขององค์ประกอบของเจตคติทั้ง 3 มิติ และด้านกระบวนการเปิดรับข่าวสารทั้ง 4 มิติ สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ได้ร้อยละ 85.4 พบว่า องค์ประกอบของเจตคติ ได้แก่ ความรู้ของข้าราชการมีผลมากที่สุดต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 รองลงมาคือ ด้านกระบวนการเปิดรับข่าวสาร ได้แก่ การเปิดรับข่าวสาร การเลือกจดจำ การเลือกเปิดรับ และการเลือกรับรู้และตีความหมาย ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย เจตคติ พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร พระราชบัญญัติ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

¹ นายทหารสถิติกำลังพล แผนกสถิติกำลังพล กองข้อมูลกำลังพล สำนักการปกครองและพัฒนากำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ
Personnel Statistics Officer, Personnel Statistics Section, Personnel Data Division, Officer of Discipline and Personnel
Development, Directorate of Personnel Royal Thai Air Force

E-mail: kanyanath.pa@ku.th

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lecturer, Kasetsart Business School

E-mail: jul.t@ku.th

* Corresponding author

Abstract

The aim of this research is to study factors affecting the operation intentions of Royal Thai Air Force officers of the Directorate of Personnel in accordance with the security policies of the Personal Data Protection Act of 2019. The participants of the study included four hundred (400) air force officers. The data was analyzed using descriptive and inferential statistics in the form of multiple regression analysis. The study revealed that all three aspects of attitude components and all four aspects of media exposure, including knowledge, emotions, behavior, selective exposure, selective attention, selective perception, and selective retention show an 85.4% variation in the intentions of the participants when operating in accordance with the security policies of the Personal Data Protection Act of 2019. Media exposure followed which included selective retention, selective exposure, selective perception and interpretation, respectively.

Keywords: Working Intention According to Policy, Attitude, Media Exposure Behavior, Personal Data Protection Act of 2019

บทนำ

ในปัจจุบัน ประชากรทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ปี ประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน โดยผู้คนส่วนใหญ่ในประเทศไทยเข้าถึงการใช้งานอินเทอร์เน็ต 88.22% และจำนวน 85.45% ใช้งานอินเทอร์เน็ต 5 - 7 วัน ต่อสัปดาห์ สะท้อนให้เห็นถึงการเข้าสู่สังคมดิจิทัลในยุคนี้อย่างมากขึ้น ซึ่งในปี 2566 คนไทยได้ใช้เวลาในการใช้งานอินเทอร์เน็ตเฉลี่ย 7 ชั่วโมง 25 นาที เพิ่มขึ้นจากปี 2565 เป็นเวลา 21 นาที แสดงให้เห็นว่าคนไทยมีแนวโน้มในการใช้เวลาไปกับการใช้งานอินเทอร์เน็ตมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ในขณะที่อัตราการใช้อินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลดีในด้านต่าง ๆ แต่อีกด้านหนึ่งของการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบในแง่ของการละเมิด หรือการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้อินเทอร์เน็ต ไม่ว่าจะเป็นการส่งข้อมูลผู้ใช้งานไปยังบุคคลที่สาม หรือการนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้โดยที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลไม่ยินยอม จนเกิดสถานะข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล เกิดการสวมรอย หรือการใช้ข้อมูลดังกล่าวทำผิดกฎหมาย ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของข้อมูลอย่างไม่รู้ตัว

จากผลกระทบข้างต้น หน่วยงานภาครัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล จึงได้ออก พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มุ่งเน้นไปที่การกำกับ และควบคุมแนวทางการทำงานขององค์กร หน่วยงาน หรือนิติบุคคลให้มีมาตรฐานในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมเมื่อมีความจำเป็นต้องขอใช้ข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะมีผลกระทบไปถึงการรักษาความลับ (Confidentiality) ความถูกต้องสมบูรณ์ (Integrity) และความพร้อมใช้งาน (Availability) ของข้อมูลส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบหรือความเสียหายในระดับบุคคลหรือองค์กร (พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562, 2562)

สภาพการณ์ปัจจุบัน กรมกำลังพลทหารอากาศ ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการด้านกิจการกำลังพล ยังมีภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งในเรื่องของการดูแลการจัดเก็บรวบรวม การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ สังกัดกองทัพอากาศ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานด้านกำลังพล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการวิเคราะห์ความต้องการกำลังพล เพื่อจัดทำแผนการบรรจุกำลังพล การสรรหากำลังพลเพื่อเข้ารับราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการลงในตำแหน่งที่ตรงกับคุณสมบัติ และการดูแลข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ นอกจากภารกิจภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ภารกิจภายนอกหน่วยงานก็มีการขอรับการสนับสนุนข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการกิจต่าง ๆ กรมกำลังพลทหารอากาศ จึงได้เปลี่ยนวิธีในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล แทนการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบเดิมที่เป็นเอกสาร ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การส่งต่อข้อมูลส่วนบุคคลสามารถทำได้ง่าย โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านข้อมูลส่วนบุคคล

แต่ในทางกลับกัน อาจส่งผลเสียเกิดขึ้นได้ เช่น การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล โดยที่เจ้าของข้อมูลไม่ยินยอม ทำให้มีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขบัตรประชาชน รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหวที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานด้วย อาทิ ศาสนา ข้อมูลชีวภาพ ข้อมูลสุขภาพ ก่อให้เกิดความเสียหาย หรือละเมิดความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นได้ ซึ่งพบเห็นได้โดยทั่วไป จึงมีความจำเป็นที่ต้องป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลนั้น ๆ ทำให้เกิดการจัดตั้งแนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งในส่วนของกองทัพอากาศ ได้มีการจัดทำระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2563 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการของ ทอ. ในด้านการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล การขอใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล และการรักษาความปลอดภัยข้อมูลส่วนบุคคล โดยเป็นไปตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 และในภาพรวมของกระทรวงกลาโหมยังอยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อจัดทำระเบียบข้อบังคับในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

อีกทั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลเกิดการรับรู้รับทราบเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 หรือรับทราบแต่ไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติงานเพียงเพื่อต้องการสนองนโยบายของหน่วยงานเท่านั้นแบบผิวเผิน ไม่ครบถ้วน ขาดความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานตามระเบียบและข้อบังคับ ไม่ได้ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังมากพอที่อยู่ในระดับมาตรฐานที่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานได้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 จะกำหนดแนวทางปฏิบัติของข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล แต่ผู้บริหารของหน่วยงานก็อาจไม่ได้รับทราบข้อเท็จจริงและสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงภายในหน่วยงานได้ หากผู้บริหารไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่ลึกซึ้งเพียงพอ จะทำให้ขาดเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ความเป็นเลิศในการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดผลกระทบในด้านลบน้อยที่สุดต่อหน่วยงาน

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในการเพิ่มพูนความรู้ รวมถึงการเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความตระหนักรู้ต่อ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานอย่างยั่งยืน

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

จากการที่สหภาพยุโรปได้ออกกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ General Data Protection Regulation (GDPR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่ประสงค์ดีละเมิดความเป็นส่วนตัวเพื่อข่มขู่หวังผลประโยชน์จากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล หรือจากผู้ดูแลข้อมูล ส่งผลให้ประเทศไทยต้องมีการดำเนินการกำหนดหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งก็คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หรือ Personal Data Protection Act ขึ้น เพื่อเป็นกฎหมายในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่สามารถระบุถึงตัวเจ้าของข้อมูลนั้นได้ เช่น ชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ บัญชีธนาคาร อีเมล ไอดีไลน์ บัญชีผู้ใช้ของเว็บไซต์ ลายนิ้วมือ ประวัติสุขภาพ เป็นต้น โดยกำหนดให้หน่วยงาน หรือองค์กรที่มีการเก็บ การใช้ หรือนำข้อมูลส่วนบุคคลไปเปิดเผยจะต้องได้รับการยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลก่อน และเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลสามารถเพิกถอนความยินยอมเมื่อใดก็ได้ โดยประเทศไทยเริ่มมีผลบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565 เป็นต้นไป (สุนทรีย์ ส่งเสริม, 2564)

ประเภทของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) คือ ข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ โดยระบุไปถึงเจ้าของข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม แต่จะไม่รวมไปถึงข้อมูลของผู้ที่เสียชีวิตแล้ว หรือ ข้อมูลของนิติบุคคล ตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) ประกอบไปด้วย ชื่อ-นามสกุล เลขประจำตัวประชาชน เลขหนังสือเดินทาง เลขบัญชีธนาคาร เลขบัตรเครดิต ที่อยู่ อีเมล เลขโทรศัพท์ วันเกิดและสถานที่เกิด เชื้อชาติ สัญชาติ น้าหนัก ส่วนสูง ข้อมูลการแพทย์ ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลการเงิน ข้อมูลการจ้าง ข้อมูลบันทึกต่าง ๆ ที่ใช้ติดตามตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล และข้อมูลที่สามารถใช้ในการค้นหาข้อมูลส่วนบุคคลอื่นในอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

(2) ข้อมูลส่วนบุคคลที่อ่อนไหว (Sensitive Personal Data) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นเรื่องส่วนตัวโดยแท้ของบุคคล แต่มีความละเอียดอ่อนและเสี่ยงต่อการถูกนำไปใช้ในการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จึงจำเป็นต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวัง ซึ่งตัวอย่างข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว (Sensitive Personal Data) ประกอบไปด้วย ข้อมูล เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ความคิดเห็นทางการเมือง ความเชื่อในลัทธิ ศาสนา ประชญา พฤติกรรมทางเพศ ประวัติอาชญากรรม ข้อมูลสุขภาพ ประวัติความพิการ หรือข้อมูลสุขภาพจิต ข้อมูลสหภาพแรงงาน ข้อมูลพันธุกรรม ข้อมูลชีวภาพ ข้อมูลทางชีวมิติ (Biometric) และข้อมูลอื่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

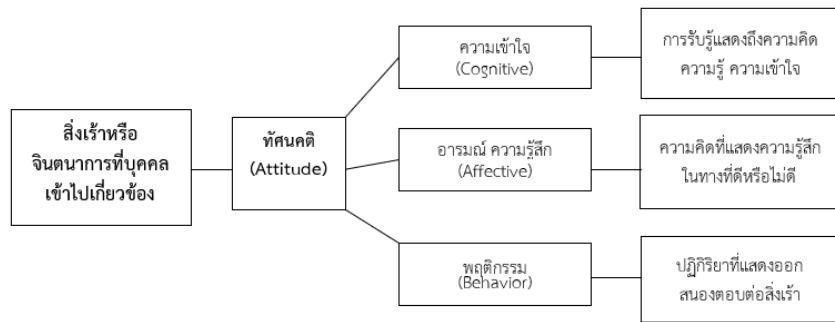
เจตคติ (Attitude) มาจากคำว่า “Aptus” ในภาษาละติน ตรงกับคำว่า ความเหมาะสม (Fitness) หรือเรียกอีกอย่างว่า “ทัศนคติ” ที่หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556)

Rogers (1978, p. 208-209) ได้กล่าวว่า “ทัศนคติ” เป็นเหมือนดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้นคิด และรู้สึกกับคนรอบข้างอย่างไร สิ่งแวดล้อม วัตถุ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินี้มีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคต ทัศนคติจึงเป็นเพียงสิ่งที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า เพื่อแสดงความชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ถือเป็นการสื่อสารภายในตัวบุคคลที่มีผลกระทบมาจากการรับสารที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

Gordon Allport (1975, p. 158) ได้อธิบายถึง “ทัศนคติ” ว่าอาจเกิดจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ (1) เกิดจากการเรียนรู้ (2) เกิดจากความสามารถในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างสิ่งใดดีหรือไม่ดี (3) เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และ (4) เกิดจากการเลียนแบบ หรือรับเอาทัศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน

Daniel Katz (1960, p. 163-191) ได้อธิบายถึงหน้าที่ของทัศนคติที่สำคัญไว้ 4 ประการ ดังนี้ (1) เพื่อใช้สำหรับการปรับตัว ซึ่งทัศนคติเป็นกลไกที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ และที่ไม่พึงประสงค์ของตัวบุคคล (2) เพื่อป้องกันตัว โดยการแสดงออกผ่านความรู้สึกถูกเหยียดหยาม การติฉินนินทาคนอื่น และการยกตนเองให้สูงกว่าผู้อื่น (3) เพื่อการแสดงความหมายของค่านิยมที่มีลักษณะที่จำเพาะเจาะจงเพื่อใช้สำหรับอธิบายเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ (4) เพื่อเป็นตัวจัดระเบียบความรู้ที่ทำให้ตัวบุคคลสามารถรู้ และเข้าใจถึงระบบ และระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1988, p. 80-81) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติไว้ 3 ประการ คือ (1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัญญา (Cognitive Component) คือ ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) จะเป็นความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากความเชื่อ และค่านิยมที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ คือ ทัศนคติที่แท้จริงของบุคคล (3) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ เจตนารมณ์ของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาตามความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ จากที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องของส่วนประกอบของทัศนคติ สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



รูปที่ 1 แผนภาพแสดงส่วนประกอบของทัศนคติ จาก : Milton J. Rosenberg and Carl I. Hovland. Attitude Organization and Change. New Haven, Yale University Press, 1960.

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสาร

ข่าวสาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งความต้องการข่าวสารจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อบุคคลนั้นต้องการข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ หรือไม่แน่ใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง นอกจากนั้นข่าวสารยังเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เปิดรับข่าวสารมีความทันสมัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Thorson & Wells (2016) ที่ได้อธิบายการเปิดรับข่าวสารว่าบุคคลที่เปิดรับข่าวสารมาก ย่อมมีหูตากว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในสภาพแวดล้อม และเป็นคนที่รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์กว่าบุคคลที่เปิดรับข่าวสารน้อย อย่างไรก็ตาม มนุษย์เองจะไม่เปิดรับข่าวสารทุกอย่างที่ผ่านเข้ามาสู่ตนทั้งหมด แต่จะเลือกรับรู้ข่าวสารเพียงบางส่วนที่ตนเองสนใจ และคิดว่ามีประโยชน์กับตนเองเท่านั้น ดังนั้น ข่าวสารที่ผ่านเข้ามาไปยังมนุษย์จากช่องทางต่าง ๆ มักจะถูกคัดเลือกลอยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมักจะเป็นข่าวสารที่มีความน่าสนใจ มีประโยชน์ และมีความเหมาะสมตามความต้องการ และความรู้สึกนึกคิดของผู้เปิดรับสาร (นิธิภักดิ์ ภัทศาสตร์ และคณะ, 2565)

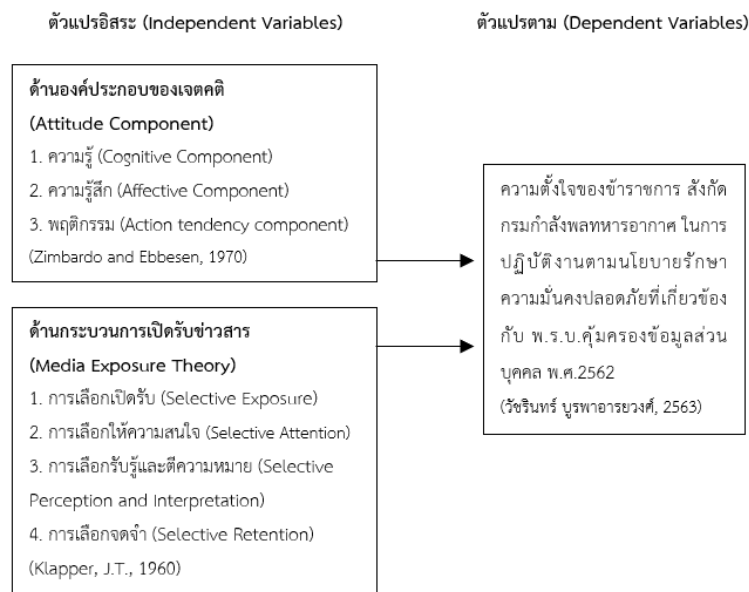
Klapper J.T. (1960, p. 19-25) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการเปิดรับข่าวสาร ประกอบด้วย (1) การเลือกเปิดรับ (Selective Exposure) (2) การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) (3) การเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation) และ (4) การเลือกจดจำ (Selective Retention) สอดคล้องกับแนวคิดของ Wilber Schramm (1960) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกเปิดรับข่าวสารของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ของผู้รับสาร การประเมินประโยชน์ของข่าวสาร การศึกษาและสภาพแวดล้อม สภาพร่างกาย จิตใจ บุคลิกภาพ อารมณ์ และทัศนคติจะเป็นตัวกำหนดท่าทีของการรับและตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือการเลือกเปิดรับข่าวสาร

นอกจากนี้ Mcleod and O'keefe (1972) ได้มีการพัฒนาตัวชี้วัด (Index) เกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสาร โดยให้รายละเอียดว่า พฤติกรรมการเปิดรับสื่อส่วนใหญ่ ได้แก่ (1) เวลาที่บุคคลใช้สื่อ ได้แก่ ช่วงเวลา และจำนวนเวลาที่ใช้สื่อ (2) ความถี่ของบุคคลที่ใช้สื่อ เพราะสื่อแต่ละประเภทมีรายละเอียดเนื้อหาที่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 2 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบของเจตคติ และกระบวนการเปิดรับข่าวสาร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวาง (Cross-Sectional Study) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้การสุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยไม่อิงหลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มผู้เข้าร่วมตามความสะดวก (Convenience Sampling) จากข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ชั้นยศ พล.อ.ท. - น.อ., น.ท. - น.ต., ร.อ. - ร.ต. และ พ.อ.อ.(พ) - จ.ต.ตามลำดับ จากการคัดกรองข้อมูลความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดแยกแบบสอบถามที่ผิดปกติออก เช่น คำตอบที่ไม่สมบูรณ์, คำตอบในแบบสอบถามมากกว่าหนึ่งคำตอบ และลักษณะการตอบแบบสอบถามที่ทิ้งว่าง เป็นต้น ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากัน คือ กลุ่มชั้นยศละ 100 แบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยคัดแยกอัตราส่วนของกลุ่มประชากรให้มีความใกล้เคียงกันมากที่สุด เพื่อให้สามารถอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ในแต่ละกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสม โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณขนาดอ้างอิงจากวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) เนื่องจากมีจำนวนประชากร เท่ากับ 1,000 คน และกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 286 คน เพราะฉะนั้นเพื่อผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจะต้องรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามให้ได้มากกว่า 286 แบบสอบถาม อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อมูลที่รวบรวมได้อาจจะมีข้อผิดพลาดได้จากหลายกรณี ผู้วิจัยจึงพิจารณาเพิ่มจำนวนการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมเป็น 400 แบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลที่มีคุณภาพมากพอที่จะใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย คำถามชนิดปลายปิด แบบมีตัวเลือก คำถามชนิดปลายเปิด และคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้าง โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย
3. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ ท่านที่ 1 ตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และท่านที่ 2 - 3 ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งได้ชี้ความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จากนั้นผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามสำรวจเชิงทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 46 คน เมื่อได้ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Validity Test) จากการทดสอบ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จึงนำมาแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง
4. ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach coefficient) พบว่า ได้ค่า α มากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Cronbach, L. J., 1951: Nunnally, 1978) แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีคุณภาพ กล่าวคือ มีทั้งความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยง จึงถือว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient)

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ด้านความรู้	5	0.876
ด้านความรู้สึก	5	0.925
ด้านพฤติกรรม	5	0.789
ด้านการเลือกเปิดรับ	5	0.855
ด้านการเลือกให้ความสนใจ	5	0.856
ด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย	5	0.856
ด้านการเลือกจดจำ	5	0.862
ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัย ที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562	4	0.926

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน และชั้นยศ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

(n = 400)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	247	61.8
	หญิง	153	38.3
2. อายุ	21 - 30 ปี	72	18.0
	31 - 40 ปี	140	35.0
	41 - 50 ปี	130	32.5
	50 ปีขึ้นไป	58	14.5
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	13.0
	ปริญญาตรี	235	58.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	113	28.2
4. ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหารระดับสูง	50	12.5
	ผู้บริหารระดับกลาง	50	12.5
	ระดับหัวหน้างาน	100	25.0
	ระดับปฏิบัติการ	200	50.0
5. อายุการทำงาน	1 - 5 ปี	112	28.0
	6 - 10 ปี	107	26.8
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	181	45.3
6. ชั้นยศ	พล.อ.ท. - น.อ.	100	25.0
	น.ท. - น.ต.	100	25.0
	ร.อ. - ร.ต.	100	25.0
	พ.อ.อ.(พ) - จ.ต.	100	25.0

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระที่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากการทดสอบควรมีค่าไม่เกิน 0.85 (Kline, 2011) ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณต่อไป

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X ₁	1.00						
X ₂	0.28	1.00					
X ₃	0.38	0.82	1.00				
X ₄	0.50	0.70	0.73	1.00			
X ₅	0.19	0.66	0.62	0.78	1.00		
X ₆	0.08	0.49	0.46	0.61	0.73	1.00	
X ₇	0.15	0.75	0.84	0.62	0.62	0.55	1.00

หมายเหตุ : ความรู้ (X₁), ความรู้สึก (X₂), พฤติกรรม (X₃), การเลือกเปิดรับ (X₄), การเลือกให้ความสนใจ (X₅), การเลือกรับรู้และตีความหมาย (X₆) และ การเลือกจดจำ (X₇)

จากตารางที่ 3 แสดงให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างองค์ประกอบของเจตคติทั้ง 3 มิติ และด้านกระบวนการเปิดรับข่าวสารทั้ง 4 มิติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของเจตคติทั้ง 3 มิติ และด้านกระบวนการเปิดรับข่าวสารทั้ง 4 มิติแต่ละด้าน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกันแล้ว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.85 (Kline, 2011) ทั้งหมด แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัว ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

การทดสอบสมมติฐานขององค์ประกอบของเจตคติ และกระบวนการเปิดรับข่าวสารที่เกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

ความรู้ ความรู้สึก พฤติกรรม การเลือกเปิดรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้และตีความหมาย และการเลือกจดจำ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.924	0.854	0.851	0.351

จากตารางที่ 4 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความรู้ ความรู้สึก พฤติกรรม การเลือกเปิดรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้และตีความหมาย และการเลือกจดจำ สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ได้ร้อยละ 85.4 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณการ 0.351

ตารางที่ 5 การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.053	7	40.436	327.729	0.000*
	Residual	48.366	392	0.123		
	Total	331.419	399			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า มีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความรู้ ความรู้สึก พฤติกรรม การเลือกเปิดรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้และตีความหมาย และการเลือกจดจำ อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	VIF
	Coefficients		Coefficients			
	β	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.658	0.171		-9.670	0.000*	
ความรู้ (X ₁)	0.738	0.050	0.376	14.833	0.000*	1.726
ความรู้สึก (X ₂)	-0.021	0.037	-0.021	-0.567	0.571	3.610
พฤติกรรม (X ₃)	-0.072	0.052	-0.071	-1.402	0.162	6.975
การเลือกเปิดรับ (X ₄)	0.393	0.044	0.376	8.918	0.000*	4.771
การเลือกให้ความสนใจ (X ₅)	0.053	0.046	0.044	1.146	0.253	3.959
การเลือกรับรู้และตีความหมาย (X ₆)	-0.065	0.031	-0.064	-2.090	0.037*	2.481
การเลือกจดจำ (X ₇)	0.589	0.048	0.527	12.253	0.000*	4.976

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงค่าเบต้า (Beta) จากมากไปน้อย ได้แก่

(1) ความรู้ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.738 ($b = 0.738$) แปลว่า ถ้าความรู้เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้น 0.738 หน่วย

(2) การเลือกจดจำ (X₇) มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.589 ($b = 0.589$) แปลว่า ถ้าการเลือกจดจำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้น 0.589 หน่วย

(3) การเลือกเปิดรับ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.393 ($b = 0.393$) แปลว่า ถ้าการเลือกเปิดรับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 เพิ่มขึ้น 0.393 หน่วย

(4) การเลือกรับรู้และตีความหมาย (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ -0.065 ($b = -0.065$) แปลว่า ถ้าการเลือกรับรู้และตีความหมายเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ลดลง 0.065 หน่วย

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาถึงความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม พบว่า ค่า VIF ด้านองค์ประกอบของเจตคติ ได้แก่ ด้านความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม มีค่า 1.726, 3.610 และ 6.975 ตามลำดับ และด้านกระบวนการเปิดรับข่าวสาร ได้แก่ ด้านการเลือกเปิดรับ การเลือกให้ความสนใจ การเลือกรับรู้และตีความหมาย และการเลือกจดจำ มีค่า 4.771, 3.959, 2.481 และ 4.976 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 (Campbell and Fiske, 1959: Hair et al, 2010: Trochim, 2001) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นเพศชาย (ร้อยละ 61.8) รองลงมา คือ เพศหญิง (ร้อยละ 38.3) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 35) รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี (ร้อยละ 32.5) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.8) มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 50) และอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 45.3)

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์ประกอบของเจตคติ ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ได้แก่ ความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ($b = 0.738$) ด้านกระบวนการเปิดรับข่าวสาร ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ได้แก่ การเลือกจดจำ มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ($b = 0.589$) การเลือกเปิดรับ มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ($b = 0.393$) และการเลือกรับรู้ และตีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ ($b = -0.065$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ได้แก่ ความรู้ การเลือกจดจำ การเลือกเปิดรับ และการเลือกรับรู้และตีความหมาย ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของเจตคติ ได้แก่ ความรู้ของข้าราชการมีผลมากที่สุดต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 รองลงมาคือ ด้านกระบวนการเปิดรับข่าวสาร ได้แก่ การเลือกจดจำ การเลือกเปิดรับ และการเลือกรับรู้และตีความหมาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพร บิณฑนีโอวาท (2546) กล่าวว่า ทฤษฎีที่มีรากฐานบนความรู้ ความรู้สึกต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งผู้คนมักจะสนใจผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก ดังนั้นสารที่เป็นประโยชน์ จะได้รับการพิจารณาจากผู้รับสารและผลักดันไปสู่พฤติกรรมได้มากกว่าสารซึ่งมีความสำคัญน้อย และสอดคล้องกับ Philip G. Zimbardo (1977) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ และความรู้ ที่บุคคลมีอยู่ ดังนั้นหากต้องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล สามารถทำได้โดยการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ และความรู้ ซึ่งสุดท้ายจะไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มากขึ้น จะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เป็นลบ ในด้านของการเลือกรับรู้และตีความหมาย ซึ่งเป็นไปได้ว่าข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศอาจจะมีความรู้ความเข้าใจ ความสนใจ ความเชื่อและประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 โดยจะตีความหรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารเป็นไปตามลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลให้ความตั้งใจของข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ จิตต์อารีย์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และภาพลักษณ์กองทัพเรือ ของผู้ใช้เฟซบุ๊ก แฟนเพจกองประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ พบว่า การเปิดรับข่าวสารของกำลังพลกองทัพอากาศไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์กองทัพอากาศของผู้ใช้เฟซบุ๊กแฟนเพจกองประชาสัมพันธ์สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ ในด้านของการเลือกรับรู้และตีความหมาย เนื่องจากกำลังพลกองทัพอากาศได้รับข้อมูลข่าวสารจากหลากหลายช่องทาง และเป็นข้อมูลที่ลึกซึ้งกว่าที่เพจได้นำเสนอ จึงส่งผลให้การนำเสนอข้อมูลของเพจไม่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ที่มีต่อองค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ และอายุการทำงาน ของข้าราชการส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ดังนั้น ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรมต่อการรับรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 จึงมีความหลากหลายตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ De Fleur (1970) ที่ได้อธิบายว่า บุคคลมีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ และความสนใจ เป็นต้น โดยความแตกต่างนี้ยังขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การสื่อสารและการเลือกเปิดรับข่าวสารที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 มีความหลากหลายในมิติของช่องทางในการประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับข้าราชการ สังกัด กรมกำลังพลทหารอากาศในการเลือกเปิดรับข้อมูลข่าวสาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การมอบนโยบายหน่วยขึ้นตรง (นขต.) ในการประชุมประจำเดือน และการแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรภายใต้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 กำหนดเป็นนโยบายสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาในเชิงนโยบายและสนับสนุน ผลักดันให้ประเด็นการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 เกิดผลสัมฤทธิ์ มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และเกิดการพัฒนาต่อไป

2. กองทัพอากาศควรพิจารณาการบรรจุรายวิชากฎหมายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในโครงการศึกษาของกองทัพอากาศ โดยระบุให้เป็นหลักสูตรพื้นฐานแรกบรรจุของกำลังพลกองทัพอากาศ และเป็นหนึ่งในรายวิชาของหลักสูตรพัฒนากำลังพลในระดับชั้นยศต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะต่อองค์กรเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า การเลือกจดจำ และการเลือกเปิดรับมีอิทธิพลต่อความตั้งใจของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศ ในการปฏิบัติงานตามนโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ดังนั้นหน่วยงานควรดำเนินการเน้นย้ำและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกรอบความคิดด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นหลักพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การจัดสื่อประชาสัมพันธ์และสารนิเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ เพื่อให้ครอบคลุมกำลังพลทุกกลุ่ม อาทิ รายการวิทยุกระจายเสียงของหน่วยงาน RTAF Channel ป้ายประชาสัมพันธ์ รวมไปถึงสื่อออนไลน์ประเภทต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้อันจะนำไปสู่ความรู้และความเข้าใจของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารอากาศที่เพิ่มมากขึ้น

2. การจัดอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกับหน่วยงานของเหล่าทัพอื่น หรือหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

3. การจัดให้มีการทดสอบความตระหนักรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตามวงรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในกลุ่มของผู้ที่ปฏิบัติงานด้านข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง และกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านข้อมูลส่วนบุคคลโดยตรง

4. การพัฒนาระบบบริหารงานด้านกำลังพลที่เป็นฐานข้อมูลส่วนบุคคลของกรมกำลังพลทหารอากาศ ให้รองรับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคลตามมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562

โดยรวมแล้ว การดำเนินการเน้นย้ำและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกรอบความคิดด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นอย่างมากจากฝ่ายบริหารและการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- นิธิภัคดี กทิสาสตร์ และคณะ. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาการจัดการศึกษาแบบบูรณาการระหว่างการทำงานกับการเรียนการสอน สำหรับหลักสูตรธุรกิจดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 16(1), 185-195.
- นางลักษณ์ จิตต์อารีย์. (2562). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และภาพลักษณ์กองทัพเรือ ของผู้ใช้เฟซบุ๊กแฟนเพจ กองประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการกองทัพเรือ. *สารนิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562. (28 พฤษภาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 69 ก. ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *สตช. เปิดเผยแพร่การสำรวจ Thailand Digital Outlook ปีที่ 5 เผยตัวเลขการพัฒนาดิจิทัล ของประเทศ เน้นย้ำการพัฒนาดิจิทัลของประเทศ มุ่งเป้าให้ไทยทัดเทียมกับนานาประเทศ*. <https://www.onde.go.th/view/1/รายละเอียดข่าว/ข่าวทั้งหมด/2091/TH-TH>
- สุนทรีย์ ส่งเสริม. (2564). ผลกระทบที่เกิดจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(6), 556-574.
- อรรธรณ ปิณฑน์โอวาท. (2546). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Daniel Katz. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes, *JSTOR Journal*, 24(2), 163-191.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Fleur, De and L. Melvin. (1970). *Theories of Mass Communication*. David McKay Company Inc.
- Gordon Willard Allport. (1975). *The Nature of Personality: Selected Papers*. Greenwood Press.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). Pearson.
- Philip G. Zimbardo, Ebbe B. Ebbesen and Christina Maslach. (1977). *Influencing Attitudes and Changing Behavior*. Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Klapper, J. T. (1960). *The effects of mass communication*. Free Press.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press.
- McLeod & O'Keefe. (1972). *Socialization Perspective; Current Perspectives in Mass*. Sage Publication.
- Milton J. Rosenberg and Carl I. (1960). *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*. Yale University Press.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed). McGraw-Hill.
- Rogers, E. (1978). *Mass Media and Interpersonal Communication*. College Publishing Company.
- Schermerhorn, Hunt and Osborn. (1988). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons Inc.
- Thorson & Wells. (2016). Curated Flows: A Framework for Mapping Media Exposure in the Digital Age. *Communication Theory*, 26(3), 309-328. <https://doi.org/10.1111/comt.12087>
- Trochim. (2001). *Research Methods Knowledge Base*. Atomic Dog Pub.
- Wilber Schramm. (1960). *Mass Communications: A Book of Readings*. University of Illinois Press.
- Yamane Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3d ed). Harper and Row Publisher.

การศึกษาและเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย

A Study and Comparison of the Growth Mindset Levels in Cadets

นัฐพร เกียรตินันท์กุล¹
Nuttaporn Kaitbanditkul

Received: October 8, 2024
Revised: November 22, 2024
Accepted: December 4, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิธีการสอนของอาจารย์ที่ใช้ในการสอนนักเรียนนายร้อย และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 - 4 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ปีการศึกษา 2567 จำนวน 382 นาย ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อวิธีการสอนของอาจารย์ คือ อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์ และนักเรียนนายร้อยสูงสุด จำนวน 242 นาย คิดเป็นร้อยละ 62.40 รองลงมา คือ นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหา ตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.80

2) เมื่อเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย ที่จำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลักแตกต่างกับวิธีการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลักมีความแตกต่างกับวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อยเป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย มีผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตแตกต่างกับวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อยเป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหาตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: กรอบแนวคิดแบบเติบโต นักเรียนนายร้อย วิธีการสอน

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the teaching methods of instructors used in teaching cadets, and 2) to compare the level of the growth mindset among cadets when classified according to the teaching methods used by their instructors. The study utilized quantitative research methodology, with questionnaires serving as the primary data collection tool. Statistical analysis was performed using frequency values, percentages, and one-way ANOVA.

The research findings indicated the following:

1. Most of the sample group reported that the predominant teaching method used by instructors was the lecture format. However, the highest level of interaction occurred between the instructor and the cadets, with 242 cadets (62.40 percent) indicating that there was frequent mutual exchange of opinions. The second most common method involved cadets being assigned to present content as directed by the instructor, with 45 cadets (11.80 percent)

¹ อาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

Instructor, Academic Division, Chulachomklao Royal Military Academy

E-mail: nkrma@gmail.com

2. The comparison showed that the teaching method employed by the instructor, the results showed significant differences. Specifically, it was found that the growth mindset level of cadets who were taught using a lecture-based method as the primary teaching strategy differed from those who were taught with methods involving more mutual interaction between the lecturer and the cadets. This difference was statistically significant at the .01 level. Furthermore, when cadets were classified according to the teaching method, where the instructor was the primary lecturer, a notable difference was observed compared to methods where cadets were actively involved in creating content. This difference was statistically significant at the .05 level. Additionally, when cadets were assigned to present content as directed by the instructor, the growth mindset level also showed a significant difference at the .05 level.

Keywords: Growth Mindset, Cadets, Teaching Methods

บทนำ

ปัจจุบันทุกคนต่างให้ความสนใจกับคำว่า กรอบแนวคิด (Mindset) ซึ่งตัวแปรนี้เริ่มต้นจากการศึกษาของ Carol Dweck (2006) ต่อมานักวิชาการและอาจารย์ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ต่างก็ให้ความสนใจกับการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต ซึ่งมีงานวิจัยมากมายที่ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียน ส่งผลต่อพฤติกรรม ทศนคติ และแรงจูงใจในการเรียน สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่ปรับเปลี่ยนแก้ไขให้เกิดความสำเร็จได้ เพราะหากนักเรียนมีกรอบแนวคิดแบบฝังแน่นติดตัว จะส่งผลให้นักเรียนกลัวการเผชิญปัญหาที่ยาก และจะทำให้ตนดูไม่ฉลาด ปฏิเสธสิ่งที่ยาก เพราะกลัวว่าตนเองจะทำได้ ซึ่งต่างกับนักเรียนที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ที่พร้อมจะเผชิญหน้าต่อปัญหา จากที่กล่าวมานี้ ส่งผลให้นักวิชาการและอาจารย์ต่างให้ความสำคัญกับแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียน เช่น งานวิจัยของ Dweck (2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการนำกรอบแนวคิดแบบเติบโตมาเสริมคุณภาพการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน

นิสิต นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ต่างจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต รวมไปถึงนักเรียนนายร้อยก็เช่นกัน ที่เปรียบเทียบกับได้เหมือนกับนิสิต นักศึกษาทั่วไป โดยนักเรียนนายร้อยนั้นจำเป็นต้องได้รับการบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งการพัฒนาที่ไม่สิ้นสุด เพื่อที่จะสามารถนำทักษะนี้ไปประยุกต์ใช้กับปัญหารอบด้านที่เกิดขึ้นในทุกมิติที่จะต้องประสบในอนาคต การพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ เช่น งานวิจัยของ นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล (2565) ที่พบว่า นักเรียนนายร้อยส่วนหนึ่งมีระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตแต่ยังแฝงด้วยกรอบแนวคิดแบบฝังแน่นอยู่ด้วย ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตไว้ คือ แนวทาง PARA MATTER ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้ความพยายามในการเรียนรู้ (Process) การให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายในการเรียน (Aim) การใช้วิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนยอมรับข้อจำกัดในการเรียน (Restriction) การสนับสนุนให้ผู้เรียนไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค (Attempt) การที่ผู้สอนเป็นแบบอย่างของความไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่เกิดขึ้น (Model) การกล่าวชื่นชมในความพยายามของผู้เรียนที่พยายามหาวิธีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น (Appreciation) การใช้วิธีการสอนที่มุ่งเน้นการตั้งคำถาม เพื่อให้ผู้เรียนช่วยกันหาคำตอบ (Teaching Method) การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และเพื่อนของผู้เรียน (Trust) การที่การปฏิบัติและเอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน (Equality) และการให้ผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้เรียนจะได้ปรับปรุงแก้ไข (Reaction) อีกทั้งเมื่อให้อาจารย์ประเมินวิธีการสอนของตนเองตามแนวทาง PARA MATTER พบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมในการสอนนักเรียนนายร้อยตามแนวทาง PARA MATTER ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ 7 ข้อ ยกเว้นด้าน Process, Equality และ Reaction ที่อาจารย์ประเมินวิธีการสอนของตนเองอยู่ในระดับที่ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้งเท่านั้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวทาง PARA MATTER คือ แนวทางที่ระบุถึงลักษณะการสอนของอาจารย์ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนนายร้อยเปลี่ยนจากการมีกรอบแนวคิดแบบฝังแน่น ไปสู่การที่นักเรียนนายร้อยมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต โดยแนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นให้อาจารย์ทุกคน ที่เน้นให้นักเรียนนายร้อยใช้ความพยายามในการหาความรู้ เห็นคุณค่าของสิ่งที่ศึกษา ทำให้นักเรียนนายร้อยสนุกกับการพัฒนาตนเอง แม้ว่าตนเองจะมีข้อจำกัดรอบตัวก็ตาม อีกทั้งอาจารย์จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนนายร้อย เพื่อให้นักเรียนนายร้อยเกิดความรู้สึกไว้วางใจ เพราะเมื่อเกิดความไว้วางใจแล้วนั้น นักเรียนนายร้อยจะเกิดความเชื่อถือ และมั่นใจในอาจารย์ของตน รวมถึงการที่อาจารย์วางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการกล้าเผชิญหน้ากับอุปสรรคบนพื้นฐานของความถูกต้อง ย่อมส่งผลให้นักเรียนนายร้อยมีความยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำ ความคิดเห็น และผลสะท้อนกลับของทั้งอาจารย์และเพื่อน นอกจากนั้นนักเรียนนายร้อยย่อมกล้าที่จะแสดงความผิดพลาดให้อาจารย์และเพื่อนเห็น และไม่กลัวที่จะลองทำอีกครั้ง เพราะนักเรียนนายร้อยตระหนักถึงความพยายาม ซึ่งแนวทางนี้เป็นแนวทางที่จะช่วยยกระดับให้นักเรียนนายร้อยมีกรอบแนวคิดแบบเติบโตได้ (นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2565) อีกทั้งมีงานวิจัยของ Michelle (2020) ที่พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการเสริมสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโตผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในห้องเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุม จะเห็นได้ว่า การที่ผู้เรียนมีระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตสูงขึ้น สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งทางด้านสติปัญญาและอารมณ์ได้อีกด้วย

ทหาร เป็นอาชีพที่มีระบบเกียรติศักดิ์ กล่าวคือ ระบบนี้เป็นระบบที่น้องต้องฟังพี่ ส่งผลให้ผู้นำหน่วยที่จบไปทำงานรับราชการ อาจจะขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะการปกครอง รวมถึงการสื่อสารข้อมูลที่ไม่มีประสิทธิภาพ จนถึงการควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตน โดยเมื่อมีปัญหาเริ่มร้าวอาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่นได้ ซึ่งหากย้อนไปที่ต้นเหตุของปัญหาเหล่านี้ การผลิตนายทหารหลักที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าอาจมีการถูกปลูกฝังให้ปฏิบัติตามคำสั่ง โดยมีให้แสดงความคิดเห็น ซึ่งระบบนี้ หากพิจารณาตามสถานการณ์ของโลกและประเทศไทย อาจมีความไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบันเท่าที่ควร และหากพิจารณาตามระบบการศึกษาสากล ระบบนี้ยังมีจุดอ่อนในการช่วยพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต เพราะระบบการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า นั้น อาจารย์มักจะใช้วิธีการตั้งคำถามให้นักเรียนคิดอย่างมีเหตุผล (นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2565) แต่บางครั้งนักเรียนนายร้อยไม่เคยชินกับการคิดนอกกรอบ หรืออาจจะคิดเป็น แต่ไม่เคยชินกับการแสดงความคิดเห็น เพราะขัดกับธรรมเนียมทหาร ซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างมาก เพราะจัดเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนของอาจารย์ โดยถ้านักเรียนนายร้อยได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต ย่อมส่งผลดีต่อตัวนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และกองทัพเป็นอย่างมาก เห็นได้จากงานวิจัยของ Dweck (2012) ที่พบว่ากรอบแนวคิดแบบเติบโตนั้นมีผลต่อความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของบุคคลเกี่ยวกับความโกรธ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการเรียนและการทำงานด้วย และจากการศึกษาของ King (2012) ยังพบว่า ทักษะด้านอารมณ์ของนักเรียนจะดีขึ้น หากพวกเขามีความเชื่ออย่างมั่นคงที่ว่า ความฉลาดสามารถพัฒนาและนำพวกเขาสู่การคลี่คลายปัญหาได้ อีกทั้งยังส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อตัวนักเรียนอีกด้วย

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เคยศึกษาและเสนอแนวทางการสอน PARA MATTER ให้กับอาจารย์ ส่วนการศึกษาทราบเพื่อที่อาจารย์จะได้นำแนวทาง PARA MATTER ไปประยุกต์ใช้ในการสอนนักเรียนนายร้อย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย แต่ด้วยข้อจำกัดของอาจารย์ที่สอนในบางรายวิชาที่เป็นทฤษฎีพื้นฐาน อาจจำเป็นต้องใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานให้กับนักเรียนนายร้อยก่อนจะนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ต่อไป ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงต้องการที่จะศึกษาว่า นักเรียนนายร้อยคิดว่า อาจารย์ใช้วิธีการสอนแบบใดบ้าง และผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบว่า วิธีการสอนที่อาจารย์ปฏิบัติตามแนวทาง PARA MATTER นั้น สามารถพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตให้แก่เรียนนายร้อยแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการสอนของอาจารย์ที่ใช้ในการสอนนักเรียนนายร้อย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิธีการสอนของอาจารย์ที่ทำการสอนให้แก่ นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 - 4 ในการพัฒนารอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยตามแนวทาง PARA MATTER ซึ่งวิธีการสอนอาจารย์ตามแนวทาง PARA MATTER ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ 1) อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก 2) อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย 3) นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหา ตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ 4) นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ และ 5) นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ลองผิดลองถูกด้วยตนเองโดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิธีการสอนของอาจารย์ ส่วนการศึกษาในการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย ซึ่งเป็นการศึกษาจากมุมมองของนักเรียนนายร้อยที่มีต่อวิธีการสอนของอาจารย์ ส่วนการศึกษาที่ทำการสอนให้แก่ นักเรียนนายร้อย ระดับชั้นปีที่ 1 - 4 ปีการศึกษา 2567

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษามุมมองของนักเรียนนายร้อย ระดับชั้นปีที่ 1 - 4 ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567

ทบทวนวรรณกรรม

ความสำคัญของกรอบแนวคิดแบบเติบโตมีผลต่อการศึกษา ซึ่งมีงานวิจัยมากมายที่พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตส่งผลต่อผู้เรียน โดยกรอบแนวคิดแบบเติบโตจะสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถปรับตัวต่อการทำงานและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และยังช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นครูที่ดีเมื่อผนวกเข้ากับการสอนที่ดี จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถทำให้นักเรียนเข้าถึงความแตกต่างของบทเรียนได้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดผ่านครูสู่ผู้เรียนจะได้รับการซึมซับ และนำไปปรับใช้ทั้งทางตรง คือ นักเรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น และทางอ้อม คือ นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ย่อมมีความแตกต่างกันตามรายวิชาที่สอน อาจารย์ทั้งการสอนแบบบรรยาย อภิปรายกลุ่ม ไปจนถึงการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งนี้วิธีการสอนให้นักเรียนนายร้อยมีความรู้ว่าจะไม่มีรูปแบบที่แน่ชัด เพราะอาจจะต้องปรับตามบริบทของเนื้อหาวิชาที่สอน รวมถึงลักษณะของผู้เรียนแต่ละภาคการศึกษา แต่การสอนให้นักเรียนนายร้อยมีระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หากอาจารย์ใช้วิธีการสอนตามแนวทาง PARA MATTER จะช่วยให้นักเรียนนายร้อยมีระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่สูงขึ้น โดยแนวทาง PARA MATTER มีรายละเอียดดังนี้

1. Process (P) หมายถึง การที่อาจารย์จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนนายร้อยเกิดความพยายามในการเรียนรู้ลงมือทำด้วยตนเองให้เกิดการเรียนรู้

2. Aim (A) หมายถึง อาจารย์แนะนำให้นักเรียนนายร้อยตั้งเป้าหมายในการเรียนแต่ละวิชาให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังเรียน

3. Restriction (R) หมายถึง การสอนในบางวิชาอาจมีข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น เวลา ภารกิจแทรกจนมีผลกระทบต่อการเรียน ดังนั้น อาจารย์จึงต้องพยายามหาวิธีการสอนที่สามารถทำให้อาจารย์และนักเรียนนายร้อยสนุกกับการเรียน โดยมีข้อจำกัดต่าง ๆ

4. Attempt (A) หมายถึง อาจารย์ควรสอนให้นักเรียนนายร้อยมีความเข้าใจว่า นักเรียนนายร้อยทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองได้

5. Model (M) หมายถึง อาจารย์ควรเป็นแบบอย่างของความไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และสอนนักเรียนนายร้อยด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

6. Appreciation (A) หมายถึง อาจารย์ควรกล่าวชื่นชมในความพยายามของนักเรียนนายร้อยที่พยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ชื่นชมนักเรียนที่มีความมุ่งมั่นและความใส่ใจในการเรียน

7. Teaching Method (T) หมายถึง อาจารย์ควรเลือกใช้วิธีการสอนที่มุ่งเน้นการตั้งคำถาม เพื่อให้นักเรียนนายร้อยช่วยกันหาคำตอบ หรือสร้างโอกาสให้นักเรียนนายร้อยได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้นักเรียนนายร้อยได้แสดงศักยภาพของตนเอง

8. Trust (T) หมายถึง อาจารย์ควรทำให้นักเรียนนายร้อยเกิดความไว้วางใจระหว่างอาจารย์กับนักเรียนนายร้อย และนักเรียนนายร้อยกับเพื่อน เพราะความไว้วางใจเป็นสิ่งที่นำไปสู่การกล้าคิด กล้าทำ กล้าพูดคุ้ย กล้าแสดงออก และร่วมคิดร่วมเรียนรู้

9. Equality (E) หมายถึง อาจารย์ควรปฏิบัติและเอาใจใส่ต่อนักเรียนนายร้อยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และควรเชื่อว่านักเรียนนายร้อยแต่ละนายมีความแตกต่างกัน มีการประยุกต์และปรับใช้รูปแบบและวิธีการสอนให้เป็นไปตามลักษณะของนักเรียนนายร้อยในแต่ละภาคการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนในแต่ละครั้งมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนนายร้อยพัฒนาต่อไปได้

10. Reaction (R) หมายถึง อาจารย์ควรให้ผลสะท้อนกลับ เพื่อให้นักเรียนนายร้อยทราบว่า ทำได้ดีหรือไม่ และอะไรที่นักเรียนนายร้อยต้องพัฒนาหรือควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้นักเรียนนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

จากแนวทาง PARA MATTER ทั้ง 10 ข้อ ในงานวิจัยนี้ได้นำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์เข้ากับวิธีการสอนที่เป็นรูปธรรมและนำไปใช้สอนนักเรียนนายร้อยได้จริง โดยแบ่งออกเป็น 5 วิธีการสอน ได้แก่ 1) อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก 2) อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย 3) นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหา ตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ 4) นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ปฏิบัติสร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ และ 5) นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ลองผิดลองถูกด้วยตนเอง โดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบเดบิตโตไว้อย่างกว้างขวาง จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบเดบิตโตจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบเดบิตโตมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การต้อนรับความท้าทาย หมายถึง การที่นักเรียนพร้อมที่จะเรียนรู้งานที่ไม่ถนัด รับรู้ว่างานท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ (ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม, 2559 และ ศิริภพ โสมาภา, 2561)

2. ความพยายามในการเรียนรู้ หมายถึง การที่นักเรียนมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และเชื่อมั่นในความพยายามว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถ (ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม, 2559)

3. ความกล้าเผชิญหน้ากับความล้มเหลว หมายถึง การที่นักเรียนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคไม่ยอมแพ้เมื่อพบความล้มเหลว และมุ่งแก้ไขความผิดพลาด (ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม, 2559 และ ศิริภพ โสมาภา, 2561)

4. การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ หมายถึง การที่นักเรียนที่แสดงออกซึ่งการยอมรับฟังและพร้อมที่จะแก้ไขต่อการถูกตำหนิหรือการได้รับข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น (Dweck, 2006 และ ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม, 2559)

5. การค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น หมายถึง การที่นักเรียนแสดงถึงความสนใจในการแสวงหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของบุคคลอื่น นำประสบการณ์ของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง (Dweck, 2006 และ ศิริภพ โสมาภา, 2561)

6. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่นักเรียนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เชื่อว่าขีดความสามารถของตนเองสามารถพัฒนาได้ (Dweck, 2006 และ ศิริภพ โสมาภา, 2561)

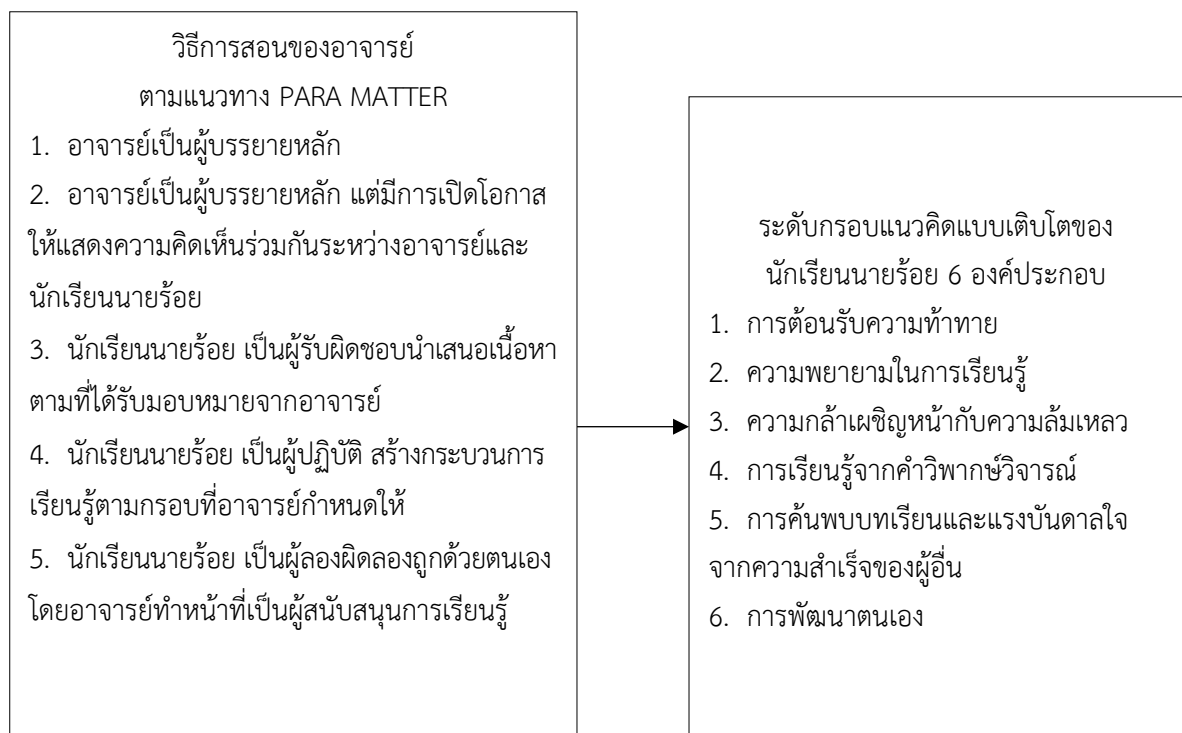
จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า มีงานวิจัยมากมายที่กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนในการพัฒนากรอบคิดติดขัดแบบเติบโตของนักเรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องเป็นตัวแบบ (Role Model) ของบุคคลที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต เพราะผู้เรียนมักจะมีพฤติกรรมการลอกเลียนแบบ ดังนั้นหากครูมีกรอบแนวคิดแบบเติบโต ผู้เรียนจะได้รับความคิดและความเชื่อที่เสริมสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโตได้อย่างเต็มที่เช่นกัน (Marz and Hertz, 2015)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้มุ่งเน้นการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยให้สูงขึ้น ภายใต้อองค์ประกอบ ได้แก่ การต้อนรับความท้าทาย ความพยายามในการเรียนรู้ ความกล้าเผชิญกับความล้มเหลว การเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ การค้นพบบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และการพัฒนาตนเอง ซึ่งการที่นักเรียนนายร้อยสามารถพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต ส่วนหนึ่งย่อมเกี่ยวกับวิธีการสอนของอาจารย์ ส่วนการศึกษา เนื่องจากนักเรียนนายร้อยใช้เวลาศึกษาอยู่ที่ส่วนการศึกษา 1 ใน 3 ของระเบียบประจำวัน ดังนั้นวิธีการสอนของอาจารย์ ส่วนการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต ซึ่งแนวทางของวิธีการสอนที่สามารถช่วยพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตครบทั้ง 6 องค์ประกอบได้นั้น คือ แนวทาง PARA MATTER ซึ่งเป็นแนวทางของอาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าที่ควรปฏิบัติต่อนักเรียนนายร้อย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 - 4 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,127 นาย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงคำนวณตัวอย่างโดยใช้สูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำคือ 296 นาย แต่งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 นาย ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาดำรง ทฤษฎีงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยในแบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน กล่าวคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิธีการสอนของอาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และตอนที่ 2 ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale (Likert, 1932, p. 42) กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจหาค่าความเที่ยงตรง (IOC : Index of Item Objective Congruence) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าอยู่ที่ 0.67 - 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 5 กองวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 60 นาย เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของ Cronbach (Cronbach, 1951) โดยความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) มีค่าเท่ากับ 0.81 ซึ่งมีค่าพิสัยความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.787 - 0.829 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (ฉบับจริง) ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 นาย พบว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 โดยมีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 0.925 - 0.935

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรวิธีการสอนของอาจารย์ที่ใช้ในการสอนนักเรียนนายร้อย โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่และร้อยละ อีกทั้งเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ด้วยการทดสอบความเท่ากันของค่าแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) หลังจากนั้นทำการสรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัย

จำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิธีการสอนของอาจารย์ที่ใช้ในการสอนนักเรียนนายร้อย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พบว่า อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย จำนวน 242 นาย คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมา คือ นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหา ตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.80

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของวิธีการสอนที่อาจารย์ใช้สอน

วิธีการสอนที่อาจารย์ใช้	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก	38	9.90
อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย	242	63.40
นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหา ตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์	45	11.80
นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้	43	11.30
นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ลงมือทดลองด้วยตนเองโดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้	14	3.60
รวม	382	100.00

จำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ โดยเริ่มจากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน Levene's test มีค่า $p > .05$ ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA ต่อไปได้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบของระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย
เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์

	Statistic	df1	df2	p
การวิเคราะห์ความแปรปรวน	.302	4	282.417	.876
ภายในกลุ่มตัวอย่าง	.415	4	377	.797

จากการทดสอบความเท่ากันของค่าแปรปรวน (ANOVA) พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์มีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 การทดสอบความเท่ากันของค่าแปรปรวน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	6.719	4	1.680	4.856	.001**
ความแปรปรวนภายในกลุ่ม	130.413	377	.346		
ความแปรปรวนทั้งหมด	137.131	381			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก (วิธีที่ 1) มีผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตแตกต่างกับวิธีการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย (วิธีที่ 2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย (วิธีที่ 2) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก (วิธีที่ 1) ซึ่งผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .367 ($M_2 = 4.35$ และ $M_1 = 3.98$)

อีกทั้งระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก (วิธีที่ 1) มีผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตแตกต่างกับวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อยเป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ (วิธีที่ 4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยที่นักเรียนนายร้อยเป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ (วิธีที่ 4) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก (วิธีที่ 1) ซึ่งผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .258 ($M_4 = 4.24$ และ $M_1 = 3.98$)

นอกจากนี้ ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย (วิธีที่ 2) มีผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตแตกต่างกับวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหาตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ (วิธีที่ 3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย (วิธีที่ 2) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหาตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ (วิธีที่ 3) ซึ่งผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .288 ($M_2 = 4.35$ และ $M_3 = 4.06$)

ตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

วิธีการสอน	M	วิธีที่ 1	วิธีที่ 2	วิธีที่ 3	วิธีที่ 4	วิธีที่ 5
อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก (วิธีที่ 1)	3.98		-.367 (.000)**	-.079 (.542)	-.258 (.049)*	-.222 (.228)
อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย (วิธีที่ 2)	4.35			.288 (.003)**	.109 (.262)	.145 (.369)
นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหา ตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ (วิธีที่ 3)	4.06				-.179 (.154)	-.143 (.427)
นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ปฏิบัติสร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ (วิธีที่ 4)	4.24					.035 (.842)
นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ลองผิดลองถูกด้วยตนเองโดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (วิธีที่ 5)	4.20					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยนี้ สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิธีการสอนของอาจารย์ที่ใช้ในการสอนนักเรียนนายร้อย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีการสอนที่อาจารย์ใช้เป็นส่วนใหญ่ คือ อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย โดยการที่อาจารย์ส่วนการศึกษาใช้วิธีการสอนที่มีอาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อยสูงสุด เพราะการเรียนการสอนของนักเรียนนายร้อยเหมือนกับการสอนนิสิต นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จำเป็นต้องเน้นให้นักเรียนนายร้อยคิดวิเคราะห์ ซึ่งการที่อาจารย์เปิดโอกาสให้นักเรียนนายร้อยแสดงความคิดเห็นร่วมกันในห้องเรียนนั้น จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการใช้คำถามเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ของตนเองได้จากการการคิด ตอบคำถาม สร้างความเข้าใจ และค้นพบความรู้ รวมถึงการวิเคราะห์ ใช้ประโยชน์จากความรู้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และแก้ปัญหาในชีวิตจริง (จุฑาทิพย์ หาญกุดตุ้ม สมภารธรรณ ศิโรตริไซ และสัญญา เคนาภูมิ, 2566) นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย ยังช่วยให้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียน สอดคล้องกับข้อคำถามของการสอนตามแนวทาง PARA MATTER ที่ว่า “อาจารย์มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ แม้เวลาในการเรียนมีจำกัด” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.23 สะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์ ส่วนการศึกษามีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในห้องเรียนอยู่ในระดับมาก โดยการจัดกิจกรรมเพื่อประกอบการสอนของครู จะต้องให้นักเรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างตื่นตัวและใช้กระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ อันจะนำนักเรียนไปสู่เกิดการเรียนการสอนที่แท้จริง (ทิตนา แหมมณี, 2555)

วิธีการสอนที่อาจารย์ใช้สอนนักเรียนนายร้อย รองลงมา คือ นักเรียนนายร้อย เป็นผู้รับผิดชอบนำเสนอเนื้อหา ตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ที่เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนลงมือกระทำในการสร้างความรู้มากกว่าเป็นผู้รับการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอน โดยมุ่งเน้นบทบาทของความรู้พื้นฐานและความเข้าใจในปัจจุบันของผู้เรียนในการเรียนรู้หรือสร้างข้อมูลอย่างมีความหมาย (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2557) ซึ่งการที่อาจารย์ส่วนการศึกษามุ่งเน้นให้นักเรียนนายร้อยนำเสนอเนื้อหาที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ จัดเป็นการสอนรูปแบบหนึ่งที่กระตุ้นให้นักเรียนนายร้อยเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Gawron (2018) ที่ได้เสนอหัวข้อสำคัญสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ครูควรเน้นการจัดกิจกรรมที่ผู้เรียน มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้และแก้ปัญหาร่วมกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพราะการจัดการเรียนการสอนลักษณะนี้ จะช่วยทำให้นักเรียนนายร้อยเกิดความไว้วางใจระหว่างอาจารย์ และเพื่อนร่วมห้อง ซึ่งความไว้วางใจเป็นสิ่งที่นำไปสู่การกล้าคิด กล้าทำ กล้าพูดคุยกกล้าแสดงออกและร่วมคิดร่วมเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างให้นักเรียนนายร้อยมีการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตเช่นกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับข้อคำถามของการสอนตามแนวทาง PARA MATTER ที่ว่า “อาจารย์ทำให้อ่านกล้าแสดงออกและร่วมคิดร่วมเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 และข้อคำถามที่ว่า “อาจารย์สนับสนุนให้นักเรียนนายร้อยทุกนาย กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูด กล้าแสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 โดยข้อคำถามทั้งสองข้อสะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์ ส่วนการศึกษามีการสนับสนุนให้นักเรียนนายร้อยเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า อาจารย์ ส่วนการศึกษามีส่วนช่วยกระตุ้นให้นักเรียนนายร้อยเกิดการเรียนรู้ โดยวิธีการสอนของอาจารย์เน้นการให้นักเรียนนายร้อยใช้ความพยายามในการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งนี้จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของกรอบแนวคิดแบบเติบโต (ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดรัมย์, 2559)

ส่วนวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ลงมือทดลองถูกด้วยตนเองโดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ เป็นวิธีการสอนที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า อาจารย์ใช้วิธีนี้น้อยที่สุด เพราะเวลาที่อาจารย์สอนนักเรียนนายร้อยมีเวลาจำกัด กล่าวคือ การจัดตารางสอนในการสอนนักเรียนนายร้อยเกือบทุกวิชาที่มีจำนวน 3 หน่วยกิตจะถูกแบ่งออกเป็น 2 หั้ว หั้วละ 1 ชั่วโมง 30 นาที ซึ่งในทางทฤษฎีการจัดการเรียนการสอน อาจารย์สามารถใช้วิธีการสอน

ที่ให้นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ลงมือทดลองด้วยตนเองโดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ได้ แต่ในทางปฏิบัติพบว่า นักเรียนนายร้อยจำเป็นต้องยึดระเบียบวินัยทางทหาร ก่อนเข้าห้องเรียนต้องมีการรวมแถว นับยอดและรายงานยอดให้อาจารย์ทราบ อีกทั้งอาคารเรียนของนักเรียนนายร้อยมีระยะห่างไกลกันพอสมควร ดังนั้นย่อมต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนห้องเรียนระหว่างคาบเรียน ด้วยเหตุนี้ข้อจำกัดดังกล่าวย่อมมีผลต่อการเรียนการสอน ทั้งนี้ หากอาจารย์ทราบถึงผลการวิจัยข้อนี้ ย่อมมีประโยชน์ต่อการวางแผนการสอนในภาคการศึกษาถัดไป เพราะทุกหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ก่อนเปิดภาคการศึกษาใหม่นั้น อาจารย์จำเป็นต้องส่ง มคอ. 3 (รายละเอียดของวิชา) ที่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนด ดังนั้นผลการวิจัยจะช่วยให้อาจารย์เปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนจากที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย ให้เป็นนักเรียนนายร้อยเป็นผู้ลงมือทดลองด้วยตนเองโดยอาจารย์ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanover Research (2015) ที่กล่าวว่า ครูควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีความร่วมมือระหว่างนักเรียนมากกว่าการแข่งขัน อีกทั้งครูควรกระตุ้นให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายในการเรียน เพื่อให้ นักเรียนเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้งานวิจัยของ Dweck et al. (2014) ที่เสนอว่า ครูควรออกแบบการเรียนรู้ให้มีความท้าทาย พร้อมทั้งให้คำแนะนำกับนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อย เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโต เมื่อจำแนกตามวิธีการสอนของอาจารย์ที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลักแตกต่างกับวิธีการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย รวมถึงวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวิธีการสอนวิธีการสอนทั้ง 3 แบบ พบว่า วิธีการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลักมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่อาจารย์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าบางนายจำเป็นต้องใช้วิธีการสอนแบบนี้อยู่ เนื่องจากการเรียนการสอนในบางรายวิชาตามหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำเป็นต้องมีการสอนทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐานที่อาจารย์จำเป็นต้องอธิบายด้วยตัวอาจารย์เอง เพื่อให้นักเรียนนายร้อยเกิดความรู้ความเข้าใจที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของคำว่า การสอนของ Truax (2018) ที่ระบุว่า การสอนจัดเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ตามหลักสูตรที่ระบุถึงจุดมุ่งหมายของการสอนที่ชัดเจน เพื่อเลือกเนื้อหาอย่างเหมาะสม ด้านการสอนผู้สอนควรเลือกวิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่กำหนด แม้ว่าวิธีการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก อาจจะมีผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยที่น้อยที่สุด แต่หากอาจารย์ ส่วนการศึกษาได้ปฏิบัติตามแนวทาง PARA MATTER แล้วนั้น ย่อมสามารถที่จะช่วยพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ระดับการตอบของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามในข้อคำถามที่ว่า “อาจารย์มีการแนะนำให้ท่านตั้งเป้าหมายในการเรียนที่ชัดเจน” และ “อาจารย์แนะนำให้ท่านนักเรียนนายร้อยเห็นคุณค่าของวิชาที่เรียน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และ 4.34 สะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์มีการช่วยเสริมสร้างและยกระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยให้สูงขึ้นในระดับมาก ดังนั้นหากอาจารย์ ส่วนการศึกษาจำเป็นต้องใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก อาจารย์ควรแนะนำให้ นักเรียนนายร้อยตั้งเป้าหมายในการศึกษา ซึ่งในการตั้งเป้าหมายในการศึกษา ไม่ใช่การที่นักเรียนนายร้อยต้องทำข้อสอบได้ หรือได้เกรดที่สูง แต่ควรแนะนำให้ นักเรียนนายร้อยเห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังศึกษา กล่าวคือ อาจารย์ควรแนะนำให้ นักเรียนนายร้อยทราบว่า แต่ละวิชาที่ได้ศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร มากกว่าการเน้นย้ำให้นักเรียนนายร้อยศึกษาไปเพื่อสอบเท่านั้น (นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marz and Hertz (2015) ที่ได้เสนอบทบาทของครูในการพัฒนารอบคิดติดยึดแบบเติบโตของนักเรียนไว้ว่า บุคคลรอบข้างของนักเรียนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเมื่อนักเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคคลรอบข้าง เช่น พ่อแม่ ครูควรกระตุ้นให้นักเรียนลงมือปฏิบัติเช่นกัน

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า วิธีการสอนทั้ง 3 แบบ คือ วิธีการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก วิธีการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย และวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้มีผลต่อการพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยที่ต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่า วิธีการสอนที่อาจารย์กำหนดให้นักเรียนนายร้อยเข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอน เพื่อที่นักเรียนนายร้อยจะได้ใช้ความพยายามของตนเองในการเรียนรู้ รวมถึงการใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้สามารถที่จะช่วยพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยได้ดีกว่าการที่อาจารย์เป็นผู้สอนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูทิตา อดทน (2561) ที่พบว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตสามารถช่วยสร้างความมั่นใจในตนเอง เมื่อบุคคลเชื่อว่า ตนเองสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ บุคคลนั้นจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ไม่กลัวที่จะเผชิญหน้ากับปัญหา เพราะจะพยายามใช้ความสามารถและสติปัญญาที่มีในการแก้ปัญหา ซึ่งสิ่งนี้ คือ หนทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์ตะวัน จันทัน (2563) ที่ระบุไว้ว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตเป็นสิ่งที่ผู้เรียนทุกคนสามารถสร้าง และพัฒนาขึ้นได้ โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ในห้องเรียนที่ส่งเสริม และพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต ซึ่งทั้งวิธีการสอนอาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก แต่มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักเรียนนายร้อย และวิธีการสอนที่นักเรียนนายร้อย เป็นผู้ปฏิบัติ สร้างกระบวนการเรียนรู้ตามกรอบที่อาจารย์กำหนดให้ ต่างก็เป็นวิธีการสอนที่อาจารย์ ส่วนการศึกษามุ่งเน้นให้นักเรียนนายร้อยพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตได้ ทั้งนี้วิธีการสอนทั้ง 2 แบบนี้ อาจารย์จำเป็นต้องออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับนักเรียนนายร้อยแต่ละชั้นละปี โดยควรมุ่งเน้นให้นักเรียนนายร้อยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ (Dweck, 2006 และ ศิริภาพ โสมาภา, 2561) อีกทั้งอาจารย์ควรกระตุ้นให้นักเรียนนายร้อยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่ยอมแพ้เมื่อพบความล้มเหลว และมุ่งแก้ไขความผิดพลาด (ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดแฉ่ม, 2559 และ ศิริภาพ โสมาภา, 2561) กล่าวคือ แม้ว่าบทเรียนที่กำลังศึกษาจะมีความยาก อาจารย์ควรสร้างแรงบันดาลใจ และนำประสบการณ์ของอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จ หรือมีประสบการณ์ที่มากกว่า มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง (Dweck, 2006 และ ศิริภาพ โสมาภา, 2561)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 อาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ควรมีการปรับปรุงแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นักเรียนนายร้อยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในห้องเรียนมากขึ้น แม้ว่าการจัดการเรียนการสอนที่อาจารย์เป็นผู้บรรยายหลัก เป็นวิธีการสอนที่จำเป็นต่อการสอนในรายวิชาที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีที่อาจารย์จำเป็นต้องอธิบาย เพื่อสร้างองค์ความรู้พื้นฐานให้นักเรียนนายร้อยเข้าใจ ก่อนจะนำไปต่อยอดองค์ความรู้และประยุกต์ใช้ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ แต่อาจารย์ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนนายร้อยได้ซักถามหรือร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นความสนใจ อีกทั้งยังช่วยพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตของนักเรียนนายร้อยอีกด้วย

1.2 อาจารย์ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่สอนในรายวิชาที่เป็นปฏิบัติการ ควรปรับปรุงแบบการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนนายร้อยเป็นผู้ปฏิบัติ ลองผิดลองถูกด้วยตนเอง เพื่อให้นักเรียนนายร้อยได้สร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะการที่นักเรียนนายร้อยได้ลองผิดลองถูกด้วยตนเอง สามารถช่วยให้นักเรียนนายร้อยได้ฝึกคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ อีกทั้งการสอนที่ช่วยให้นักเรียนนายร้อยพัฒนาระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่ดี คือ การสอนให้นักเรียนนายร้อยเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง เพื่อที่จะได้ไม่กลัวและกล้าที่จะเผชิญหน้าต่ออุปสรรคต่าง ๆ ในอนาคตอีกด้วย

1.3 ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ควรสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนนายร้อยมีระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตที่สูงขึ้น เพราะในสังคมปัจจุบันทุกคนต่างยอมรับบุคคลที่แนวความคิดที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน การเป็นเพียงคนเก่ง แต่ไม่สามารถเข้าใจปัญหาหรือแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมไม่ได้รับการยอมรับในสังคม ซึ่งนักเรียนนายร้อย คือ กำลังหลักที่จะเติบโตและทำงานร่วมกับ

ประชาชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงจำเป็นต้องมีแนวความคิดที่ดี เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และการที่ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สนับสนุนให้อาจารย์สอนนักเรียนนายร้อยให้เป็นบุคคลที่มีระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตสูง สามารถที่จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของกองทัพให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ทำให้ทราบภาพรวมของวิธีการสอนของอาจารย์และทราบถึงระดับกรอบแนวคิดแบบเติบโตมีความแตกต่างกัน เมื่อนักเรียนนายร้อยได้รับวิธีการสอนที่ต่างกัน ด้วยเหตุนี้หากงานวิจัยครั้งต่อไปได้ข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ทำการสอนทั้ง 5 แบบ รวมถึงสัมภาษณ์นักเรียนนายร้อย จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีมิติมากขึ้น อีกทั้งอาจารย์สามารถนำผลการวิจัยที่จะเกิดขึ้นไปพัฒนาต่อยอดในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนนายร้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาทิพย์ หาญกุดตุ้ม สมภารธรรณ ศีโลศรีไซ และสัญญา เคนาภูมิ. (2566). การจัดการเรียนรู้โดยใช้คำถามเป็นฐาน. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 1(5), 67-82.
- ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดเข้ม. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์. *วิทยการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 14(1), 1-13.
- ทศนา แคมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบคิดเติบโตและการรับรู้ความสามารถแห่งตนของนักเรียนนายร้อย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 10, 20-32.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). *เติบโตเต็มตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ตะวัน จันทน์. (2563). การศึกษา GROWTH MINDSET จากการสอนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรมความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของนิสิตคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 9(1), 98-105.
- มุทิตา อดทน. (2561). *ผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริภาพ โสมาภา. (2561). *การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเอง*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York, NY: Random House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How You Can Fulfill Your Potential*. Constable: Robinson Limited.
- Dweck, C., Walton, G., and Cohen, G. (2014). *Academic Tenacity: Mindset and Skills that Promote Long-Term Learning*. Seattle, WA: Bill and Melinda Gates Foundation.
- Gawron, H. (2018). *Just Ask Us: Kids Speak Out on Student – Engagement*. Thousand Oaks, CA: A SAGE Company.
- Hanover Research. (2015). *Strategies for Promoting Student Growth mindset*. Arlington, VA: Hanover Research Corporate Headquarters.

- King, R. B. (2012). How You Think about Your Intelligence Influences How Adjusted You Are: Implicit Theories and Adjustment Outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53(5), 705-709.
- Likert, R. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*. *Archives of Psychology*, 22. New York.
- Marz, K., & Hertz, C. (2015). *A Mindset for Learning: Teaching the Traits of Joyful, Independent Growth*. Portsmouth NH: Heinemann.
- Michelle, G. (2020). *Mindset & Mattering: A Qualitative Exploration of First-year Undergraduate Students and Their Experience with Academic Coaching*. (Doctoral Dissertation). University of Central Florida, USA.
- Truax, M. (2018). The Impact of Teacher Language and Growth Mindset Feedback on Writing Motivation. *Literacy Research & Instruction*, 57(2), 135-157.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

การศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่
กับขนาดเล็กในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับชุมชน
A Comparative Study of the Performance Between Large and Small Local
Administrative Organizations in Delivering Justice to the Community

สัณห์ภณ บุญช่วย¹
Sunhakrisana Boonchuay

Received: July 25, 2024
Revised: September 21, 2024
Accepted: September 24, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่กับขนาดเล็กในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยเรื่อง ทฤษฎีสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับชุมชนผ่านศูนย์ยุติธรรมชุมชน โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ในลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองไร่ขิง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ เป็นการศึกษาที่เน้นการบรรยายและวิเคราะห์ (descriptive analysis) จากนั้นเป็นการเลือกใช้วิธีการวิจัยภาคสนาม (field research) ด้วยการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview)

ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีความแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กร เมื่อประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานจากทั้งโครงสร้างองค์กรภายในศูนย์ บุคลากร งบประมาณ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมารวมไปถึงปัญหาและอุปสรรค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ย่อมมีความพร้อมในทรัพยากรต่าง ๆ รวมไปถึงความพร้อมในการโอนภารกิจจากส่วนกลางมาสู่ท้องถิ่นที่มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่และเล็กจะค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือการถูกหน่วยตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณจากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีความเข้มข้นมากในการตรวจสอบจนเกิดภาวะขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจเท่าที่ควร

คำสำคัญ: ยุติธรรมชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

A comparative study of the performance between large and small local administrative organizations in providing justice to communities is part of the research on The Social Capital of Local Administrative Organizations in Providing Justice to Communities Through Community Justice Centers. Qualitative research was utilized as research design conducted through three case studies: Raikhing Town Municipality, Salaya Subdistrict Administrative Organization, and Laem Yai Subdistrict Administrative Organization. The research focused on descriptive analysis and then employed field research using in-depth interviews.

The research findings revealed differences in the operating performance of community justice centers based on organizational contexts. When the performance effectiveness of internal organizational structures, personnel, budget, past performance, as well as problems and obstacles was evaluated, large local administrative organizations were more equipped with various resources and readiness to transfer tasks from central to local levels compared to small local administrative organizations.

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences Nakornprathom Rajabhat University,
E-mail: thodsaponboonchuay@hotmail.com

The problems and obstacles faced by large and small local administrative organizations were fairly similar, such as intense budget scrutiny from the Independent Organs under the Constitution leading to a lack of self-autonomy in managing their work, which did not align with the principle of decentralization as it should.

Keywords: Community Justice, Local Administrative Organizations, Municipality, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

ในยุคของกระแสการปฏิรูปประเทศ ณ ขณะนี้ หากพิจารณาถึงประเด็นด้านกระบวนการยุติธรรมของไทย จะพบว่าสถานการณ์เข้าขั้นวิกฤติในการบริหารจัดการที่ต้องได้รับการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนด้วยเช่นกัน เท่าที่เป็นอยู่ กระบวนการยุติธรรมของไทยยังเป็นกระบวนการยุติธรรมที่มีแต่การดำเนินคดี (Litigation) แต่ขาดมิติการบริหารงาน ยุติธรรม (Criminal Justice Administration) (คณิต ณ นคร, ม.ป.ป.) หรือการจัดการในการสร้างหลักประกันความยุติธรรม ให้เกิดขึ้นเพื่อลดอัตราการเข้าไม่ถึงกระบวนการยุติธรรมของบุคคลบางกลุ่มในสังคมไทย หรือแม้กระทั่งอย่างน้อยที่สุด ให้แต่ละองค์การของหน่วยงานดำเนินงานสอดคล้องกันเป็นเนื้อเดียวกันจนเกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตามโดยที่กระบวนการยุติธรรมกระแสหลักของไทยนั้นถือว่าได้รับอิทธิพลมาจากตะวันตกเป็นระบบ สายพาน กล่าวคือเริ่มจากพนักงานสอบสวนแล้วไปสู่นักงานอัยการ จากพนักงานอัยการไปสู่ศาล และหากศาล พิจารณาลงโทษก็จะไปสิ้นสุดที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ในทุก ๆ ปีศาลยุติธรรมจะต้องมีคดีค้างในศาลจำนวนมากขึ้น เรื่อย ๆ (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2554) นำไปสู่ปัญหาในปลายทางที่นับวันจะกลายเป็นวิกฤตการณ์สำคัญไม่น้อย เช่นกัน คือปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ สะท้อนให้เห็นปัญหาอย่างชัดเจนว่าปัจจุบันประเทศไทยจะต้องสูญเสียบุคลากร ที่เป็นกำลังหลักในการเป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่ต้องถูกตัดขาดออกไปจากสังคมเป็นจำนวนมาก โดยจะไปรวมกัน อยู่ในสถานที่ที่รัฐจะต้องรับผิดชอบชีวิตความเป็นอยู่ด้วยงบประมาณที่มหาศาลพร้อมกับภาระหน้าที่ที่ต้องชัดเจน ให้มีสภาพจิตใจที่พร้อมจะออกมาใช้ชีวิตปกติสุขภายนอกกลับคืนสู่ชุมชนสังคมให้ได้

นอกจากนี้แล้วในปัจจุบันกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักยังได้ถูกตั้งคำถามจากสังคมอันเนื่องมาจากภาพสะท้อน ของสังคมออนไลน์ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่ายดาย จนมีการสร้างวาทกรรมที่สะท้อนความไม่เชื่อมั่น ในกระบวนการอย่างชัดเจนว่า “คุณมีไว้ขังคนจน” ยกตัวอย่างกรณีประเทศไทยเมื่อประชาชนได้เกิดความสงสัย ในประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมว่าจะสามารถสร้างความเป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดขึ้นจริง ได้หรือไม่ สามารถที่จะลดผู้ต้องขังหรือระบายจำนวนผู้ต้องขังได้อย่างไร หรือแม้แต่กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก มีราคาแพง ผู้คนทั่วไปไม่สามารถที่จะเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ และแน่นอนว่าเมื่อกระบวนการยุติธรรม เกิดคำถามขึ้น วาทกรรมเหล่านี้จะกลายเป็นเครื่องชี้วัดที่จะคอยบั่นทอนการขับเคลื่อนของประเทศชาติอาจจะสะดุด หยุดลงได้ในที่สุด สอดคล้องกับผลจากการเสวนาวิชาการเรื่องความยุติธรรมมีราคาที่ต้องจ่าย ของสถาบันเพื่อการยุติธรรม ของประเทศไทย (Thailand Institute of Justice: TIJ) ที่ได้สะท้อนปัญหาไว้ชัดเจนเช่นกัน หากแต่ยังพบว่ามีปัญหา ความสูญเสียอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ได้แก่ บรรดาความเสียหายโอกาสต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถประเมิน เป็นมูลค่าได้ รวมไปถึงการสูญเสียสุขภาพจิตที่ดี และภาวะความระคายเคืองที่ต้องประสบตลอดในกระบวนการ ยุติธรรม และจบท้ายด้วยการประเมินกลไกของรัฐที่ยังมีข้อจำกัดอีกมากมาย ทั้งกระบวนการที่อาศัยระยะเวลา ที่ยาวนาน กอปรกับมีค่าใช้จ่ายที่สูงอย่างมาก (สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, 2566: ออนไลน์)

กระนั้นเมื่อการตั้งคำถามของสังคมที่เกิดขึ้นนี้ได้กลายเป็นเครื่องยืนยันว่าปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงและได้เกิด มานานพอสมควรแล้ว จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการนำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกในรูปแบบอื่น ๆ เข้ามามีบทบาท ในการปรับกระบวนการต้นและเสนอเป็นอีกทางเลือกในการนำมาใช้แก้ปัญหาสังคม ข้อเสนอที่ดูเหมือนว่าจะสร้าง แรงบันดาลใจให้กับกระบวนการยุติธรรมอยู่ไม่น้อยได้แก่ ข้อเสนอที่ได้จากการสัมมนาวิชาการเรื่องเหลียวหลัง แลหน้ายี่สิบปีเศรษฐกิจสังคมไทย เมื่อปี พ.ศ. 2547 หรือราวสองทศวรรษที่ผ่านมาแล้ว ได้มีการถกแถลงในห้องย่อย

เรื่องระบบความยุติธรรมแห่งอนาคตกับสันติสุขในสังคมและชุมชน โดยกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัญหากระบวนการยุติธรรมในภาพรวม ซึ่งกิตติพงษ์ฯ ได้ศึกษาและรายงานไว้ในหนังสือเรื่องยุทธศาสตร์การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทยระบุอย่างชัดเจนว่า “ปัญหากระบวนการยุติธรรม” เป็นปัญหาระบบและโครงสร้างจนเกิดคดีความล่าช้า คนล้นเรือนจำ อันเนื่องมาจากประชาชนมีความต้องการรับบริการจากระบบงานยุติธรรม แต่การให้บริการไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทั่วถึง สาเหตุเหล่านี้จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมายหากไม่มีการคิดวางแผนในการปฏิรูปเพื่อรองรับศตวรรษหน้า เพราะในข้อจำกัดของกระบวนการเองก็มีปัญหาไม่น้อยเช่นกัน

ทั้งนี้ในส่วนท้าย กิตติพงษ์ฯ ได้สร้างข้อเสนอเชิงนโยบายต่อภาครัฐและภาคประชาสังคมไว้ เมื่อกระบวนการยุติธรรมภายใต้กรอบทัศน์แบบแก้แค้นทดแทนในระยะเวลาที่ผ่านมามีปัญหาที่ยังไม่เอื้อต่อการบริหารระบบงานยุติธรรมให้รองรับปัญหาอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมไทย และสังคมโลก กอปรกับอาชญากรรมที่เกิดขึ้นใหม่ตามกระแสโลกาภิวัตน์ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นการเผชิญหน้ากับความท้าทายในอนาคตจำเป็นต้องมีกระบวนการนวัตกรรมสำคัญ ๆ เพื่อมาเป็นทางเลือกขึ้นมารองรับช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การพัฒนากระบวนการยุติธรรมในอนาคตต่อไป

กระบวนการยุติธรรมทางเลือก ตามความหมายที่กิตติพงษ์ฯ นำเสนอจึงเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาระบบยุติธรรมตะวันตกที่ใช้อยู่ในประเทศต่าง ๆ และนับวันได้ประสบปัญหาทวีความรุนแรงมากขึ้น ทางเลือกเหล่านี้ได้แก่ กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) และกระบวนการยุติธรรมชุมชน ซึ่งเป็นที่น่ายินดีที่มีเครื่องมือรองรับการดำเนินการกระบวนการขึ้นแล้วโดยกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2547: 1-21)

กระนั้นแล้วเมื่อกระบวนการยุติธรรมชุมชน ถือเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกหนึ่งที่อาศัยชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ อีกทั้งยังเป็นอีกหนึ่งทางเลือกในการเข้าถึงความยุติธรรม ทำให้ประชาชนปลอดภัย และที่สำคัญชุมชนของตนเองก็จะมีความเข้มแข็งไปพร้อม ๆ กัน แนวคิดกระบวนการยุติธรรมชุมชนจึงถูกหยิบยกขึ้นเป็นประเด็นสำคัญในสังคมไทยมาตั้งแต่ในปี พ.ศ. 2556 เมื่อกระทรวงยุติธรรมได้ดำเนินการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงความยุติธรรม (Access to Justice) แก่ประชาชนได้ง่าย รวดเร็ว เพื่อคุ้มครองช่วยเหลือผู้ยากจน และความไม่เป็นธรรมจึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ว่าด้วยการอำนวยความสะดวกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ระหว่างสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานอัยการสูงสุด กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรมเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2557 ประกอบกับคำสั่งกระทรวงยุติธรรม ที่ 322/2559 เรื่องการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนจึงเป็นการตอบสนองนโยบายที่สำคัญเร่งด่วนในการลดความเหลื่อมล้ำด้วย การพัฒนาแนวคิด “ยุติธรรมชุมชน” ให้บังเกิดเป็นรูปธรรม โดยการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน (ศยช.) ทั่วประเทศ ปัจจุบันตั้งศูนย์ยุติธรรมขึ้นแล้ว จำนวน 7,788 แห่งในพื้นที่ทุกตำบลทั่วประเทศ และในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 4 แห่ง (ศราวุธ คงยืน และคณะ, 2562: 2) โดยมีองค์ประกอบของโครงสร้างยุติธรรมชุมชนตำบล ได้แก่ 1) คณะที่ปรึกษา ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ พัฒนาการ กำนัน นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และผู้แทนยุติธรรมจังหวัด 1 ท่าน 2) คณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชน ประกอบด้วย ประธาน รองประธานกรรมการ ที่มาจากสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำองค์กร ดำรวจชุมชน และประธานศูนย์ยุติธรรม (คนเดิม) และเลขานุการ

ทั้งนี้กระทรวงยุติธรรมมีนโยบายให้บูรณาการการทำงานของส่วนราชการในกระทรวงยุติธรรม ตั้งแต่ระดับจังหวัดเน้นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด (สยจ.) และศูนย์ยุติธรรมชุมชน (ศยช.) โดยประสานงานกับศูนย์ดำรงธรรมเพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมชุมชนโดยร่วมกันเอง หรือร่วมกับภาครัฐในลักษณะของหุ้นส่วน โดยการนำทุนทางสังคม และศักยภาพของชุมชนมาใช้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน และความปลอดภัยจากอาชญากรรม ความไม่เป็นธรรม และความสงบสุขของชุมชน ด้วยการเสริมพลังการป้องกัน และการสร้างภูมิคุ้มกันจากปัญหาอาชญากรรม การเยียวยาและการจัดการความขัดแย้ง ทำให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมดีขึ้น เสริมประสิทธิภาพและลดภาระของกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก สร้างสำนึกความเป็นชุมชน และรักษาดำรงธรรมเนียมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ ส่งผลให้มีความวิจัยเป็นจำนวนมากได้ต่อยอดความสำเร็จของมาตรการที่ต้องเน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

ในการอำนวยความสะดวกอื่นอีกทั้งต้องมีการวางรูปแบบและกลไกการดำเนินงานให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงควรมีการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องการเสริมพลังของชุมชน การเยียวยา การให้โอกาส ผู้กระทำผิดกลับคืนสู่สังคม และการขจัดความขัดแย้งในกระบวนการยุติธรรมให้มากขึ้น เพื่อเป้าหมายในการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างศูนย์ยุติธรรมชุมชน (ศยช.) ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือชุมชน หรือประชาชนเห็นชอบให้จัดตั้งเป็นศูนย์ยุติธรรมเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นสถานที่ดำเนินการของคณะกรรมการประจำศูนย์ยุติธรรมชุมชน หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของชุมชน ในงานวิจัยของศราวุธ คงยืน และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรมชุมชน พบว่าในการบริหารจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่มีความพร้อม และศักยภาพมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่มีโครงสร้างผสมผสานระหว่างภาคประชาชนกับภาครัฐโดยมีผู้นำชุมชนเป็นประธานศูนย์ยุติธรรมชุมชน มีที่ตั้ง ณ ที่ทำการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในงานวิจัยนี้ ศราวุธ ได้แบ่งรูปแบบที่มีศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่เป็นศูนย์ยุติธรรมชุมชน ได้แก่ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ชุมชน โดยประชาชนในพื้นที่มีความรับผิดชอบมีความไว้วางใจ และคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลความสงบสุข ความเจริญเติบโตของชุมชน ซึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ย่อมต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนในชุมชน กอปรกับเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี มีอัธยาศัยดี มีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความมุ่งมั่นจะทำงานเพื่อชุมชนอย่างเห็นได้ชัด 2) การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความชัดเจน ในแบบการลำดับขั้นการบังคับบัญชาของหน่วยงานราชการทำให้มีความรับผิดชอบต่อสูง ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด จึงมีความพร้อมอย่างสูงในการเชื่อมต่อการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมจากภาครัฐส่วนกลาง สู่พื้นที่ชุมชน โดยในภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อม และศักยภาพในการช่วยดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน เนื่องจากมีสถานที่ งบประมาณ เครื่องมือ บุคลากร โครงสร้างการจัดการ มีความเข้าใจในขั้นตอน รวมไปถึงกระบวนการอำนวยความสะดวกที่จะช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้เป็นอย่างดี (ศราวุธ คงยืน และคณะ, 2562: 126)

อย่างไรก็ดีในความเป็นจริงภารกิจในด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมยังคงยึดติดอยู่กับการบริหารราชการส่วนกลาง อีกทั้งยังไม่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต้นทุนที่เต็มไปด้วยศักยภาพ สามารถดำเนินการจัดการงานสาธารณะได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประเทศไทย ชาญรับกระแสพลวัตของโลกที่มีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว กอปรกับความต้องการของภาคประชาสังคมย่อมมีความคาดหวังที่สูงตามไปด้วยแล้วนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะภาครัฐที่มีหน้าที่หลักในการจัดบริการสาธารณะจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อยุคสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารขององค์กรจะยังคงบริหารงานแบบเดิมไม่ได้อีกต่อไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งได้พยายามสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ออกมาตอบโจทยสังคม ในหลากหลายมิติ โดยที่นวัตกรรมในองค์กรท้องถิ่นไม่เพียงเป็นแค่การประดิษฐ์ หรือสิ่งประดิษฐ์เท่านั้น แต่ยังเป็น การเปลี่ยนแปลงองค์กรใด ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นภายในท้องถิ่นด้วยเช่นกัน (Kimberly L. Nelson and others, 2011) ทั้งนี้มิติต่าง ๆ ในงานวิจัยของจรัส สุวรรณมาลา (2547) ได้แบ่งไว้เป็น 10 ด้าน/มิติด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) ด้านการบริหารงานทั่วไป 3) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 4) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน 5) ด้านการศึกษา 6) ด้านการสาธารณสุข 7) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน 9) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการสังคม และ 10) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมและการกีฬา (จรัส สุวรรณมาลา และคณะ, 2547) ทำให้เห็นได้ชัดเจนว่านวัตกรรมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการอำนวยความสะดวก ในสังคมยังขาดหายไป จึงนำมาสู่ความสนใจของผู้วิจัยต่อประเด็นนี้เพื่อในอนาคตจะมีความเป็นไปได้ในการขยายขอบเขตภารกิจด้านอำนวยความสะดวกไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างชัดเจนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ กับขนาดเล็กในการอำนวยความสะดวกให้กับชุมชนผ่านกรณีการบริหารจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและทบทวนวรรณกรรม โดยผสมผสานระหว่างแนวคิดทางสังคมวิทยา กฎหมาย อาชญวิทยา และรัฐประศาสนศาสตร์เข้าด้วยกันแบบบูรณาการเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดการกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนความรับผิดชอบกิจการภาครัฐ

แนวคิดการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ในงานดัชนีนิพนธ์ของสันตฤกษ์ บุญช่วย (2561) ได้อ้างอิงจากบทความของธนาคารโลกที่ว่า การปกครองท้องถิ่น (local government) หรือการยินยอมให้เกิดการจัดการปกครองตนเองของท้องถิ่น (local self-government) มีรากฐานที่มาจากแนวคิดและหลักการกระจายอำนาจ กระนั้นธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา (International Bank for Reconstruction and Development: IBRD) หรือธนาคารโลก ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน โดยนิยามความหมายไว้ว่า การกระจายอำนาจ (decentralization) ก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการเคลื่อนย้ายทางการคลัง, อำนาจ และการบริหารจัดการจากรัฐบาลระดับชาติไปสู่หน่วยรัฐบาลย่อย (sub nation unit) รัฐบาลกลางที่ไม่มี การกระจายอำนาจจึงหมายถึงรัฐบาลที่ไม่สามารถจัดให้เกิดการปกครองตนเอง หรือการไม่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่น ได้ตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ การกระจายอำนาจจึงเกี่ยวข้องกับการกระจายทรัพยากร และความรับผิดชอบไปสู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลกลางมีหน้าที่ถ่ายโอนอำนาจที่มีอยู่ของตนไปยังท้องถิ่นพร้อมกับการจัดสรร บุคลากรเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ถ่ายโอน ในขณะที่การปฏิรูปกิจการของรัฐให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน (privatization) ก็เป็นชุดความคิดที่ต้องได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐด้วย

คุณูปการของหลักการกระจายอำนาจ ที่ธนาคารโลกพยายามอธิบายมานั้น ธนาคารโลกได้สาธกโดยการ ยกกรณีศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในโลกซึ่งอยู่ในอาณาบริเวณขององค์กรระหว่างประเทศนี้เสมอ ทำให้เห็น ภาพตัวแสดงอื่น ๆ เปรียบเทียบกับประเทศไทยได้อย่างชัดเจน ซึ่งแน่นอนว่าหลักการกระจายอำนาจถูกนำไปผูกโยง กับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจด้วย ธนาคารโลกจึงพยายามผลักดันหลักการการบริหารจัดการที่ดี (good governance) ผสมผสานกับการกระจายอำนาจ (decentralization) มาโดยตลอด และมีมุมมองว่าธรรมชาติของระบบการกระจาย อำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่นจะส่งผลต่อแรงจูงใจของท้องถิ่นในการคิดค้นนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น จะเกิดแรงจูงใจและแรงกดดันในระดับต่างกันเมื่อพรรคท้องถิ่นอยู่ฝั่งตรงข้ามกับพรรคที่เป็นรัฐบาลกลาง ในเมืองเลกอส (Lagos) ประเทศไนจีเรีย ผู้นำที่อยู่ฝ่ายค้านไม่สามารถพึ่งพาเงินอุดหนุนจากส่วนกลางได้ จึงต้องคิดหา นวัตกรรมเพื่อหารายได้ภายในท้องถิ่น และเนื่องจากผู้เข้ามาใช้อำนาจใหม่ต้องร่วมมือกันเพื่อป้องกันรายได้ส่วนนี้ จึงทำให้เกิดการแข่งขันจัดบริการสาธารณะมากขึ้นในวงเจรจาเชิงนโยบายท้องถิ่น และถึงแม้ว่าการกระจายอำนาจ จะเพิ่มโอกาสในการเกิดนวัตกรรมและการก้าวเข้ามาของนักการเมืองคนนอก (political outsider) แต่จะเห็นได้ว่า การจะทำให้เกิดผลที่ดีนั้นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีลักษณะเฉพาะ (สันตฤกษ์ บุญช่วย, 2561)

2. แนวคิดนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยถึงแม้ว่าความสนใจของบรรดานักวิชาการที่เข้าไปศึกษา อาณาบริเวณของการจัดการท้องถิ่นจะเพิ่มมากขึ้น หลังจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ย่อมเป็นที่ประจักษ์ ว่าภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความชัดเจน และที่สำคัญโครงสร้างภายในองค์กรที่มีพลังที่เข้มแข็ง กว่าสมัยก่อนเป็นอย่างมาก แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องการการฝึกฝนพัฒนาทางด้านทักษะในการบริหาร จัดการและการให้บริการสาธารณะเพื่อให้มีศักยภาพต่อการดำเนินการให้มากขึ้น

ผู้วิจัยได้สร้างข้อสรุปนวัตกรรมท้องถิ่นจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากงานของประเทศไทย อาทิ จรัส สุวรรณมาลา (2548) และวีระศักดิ์ เครือเทพ (2558) และงานต่างประเทศ ได้แก่ Kimberly L. Nelson and

others (2011) ว่านวัตกรรมท้องถิ่น คือ การริเริ่ม หรือการคิดค้น หรือการพัฒนา แม้กระทั่งการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการ สาธารณะอันเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชนในพื้นที่ และสามารถใช้เป็นตัวอย่างที่ดี (best practice) แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

3. แนวคิดกระบวนการยุติธรรมทางเลือก

งานวิจัยของจุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ (2553) เพื่อพัฒนากอบแนวทางการวิจัยชุดโครงการกระบวนการยุติธรรมทางเลือกในสังคมไทยให้กับสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยกำหนดนิยามความหมายไว้ว่า กระบวนการยุติธรรมทางเลือก (alternative justice) หมายถึงแนวคิดและวิธีการดำเนินการใด ๆ ต่อคู่กรณีในคดีแพ่งหรือผู้กระทำความผิด ในคดีอาญาในขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการยุติธรรม โดยลดการใช้กระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก อีกทั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อลดผลร้ายของการดำเนินคดี ช่วยบรรเทาปัญหาความแออัดของผู้ต้องขังในเรือนจำ ส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนผู้กระทำความผิด และแสวงหาความยุติธรรมเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการเชิงสมานฉันท์ที่ผู้เสียหาย ผู้กระทำความผิด และหรือบุคคลอื่น ๆ ของชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมนั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ, 2553)

4. แนวคิดการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย

สำหรับนิยามตามมุมมองของ Adriaan Lanni ศาสตราจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ในผลงานวิชาการเรื่อง The Future of Community Justice มองว่ากระบวนการยุติธรรมชุมชนเกิดขึ้นโดยส่วนหนึ่ง ในการพยายามต่อสู้กับปัญหากระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก Lanni มองว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ในการที่จะเข้ามาปฏิรูป ระบบงานยุติธรรมโดยมีเหตุผลอย่างน้อย 2 กรณี คือ

1. นำไปสู่การส่งเสริมให้ประชาชนพลเมืองในการกำหนดนโยบายการควบคุมอาชญากรรมที่ปรับแต่งให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่นตนเอง

2. ตอบสนองต่ออาชญากรรมด้วยการหาวิธีการ หรือมาตรการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด และเยียวยาเหยื่อผู้เคราะห์ร้ายหรือชุมชนแทนการลงโทษผู้กระทำความผิด (Lanni. A., 2005)

โดยแนวคิดศูนย์ยุติธรรมชุมชน (ศยช.) ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือชุมชน หรือประชาชนเห็นชอบให้จัดตั้งเป็นศูนย์ยุติธรรมเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นสถานที่ดำเนินการของคณะกรรมการประจำศูนย์ยุติธรรมชุมชน หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของชุมชน

ทั้งนี้มีการกิจ 5 ด้านของศูนย์ยุติธรรมชุมชน

1. การป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในชุมชน การเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม การทุจริต ประพฤติมิชอบ และการกระทำความผิดกฎหมายต่าง ๆ ในชุมชน

2. การรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และรับแจ้งเบาะแส ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน ตลอดจนช่วยเหลือดูแลให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นแก่ผู้ได้รับความเดือดร้อน

3. การจัดการความขัดแย้ง การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท หรือความขัดแย้งในชุมชน ตามหลักความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และการเสริมสร้างความสมานฉันท์ในชุมชน

4. การเยียวยา หรือเสริมพลังแก่เหยื่ออาชญากรรมและความรู้สึกของชุมชน ให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับความเสียหายหรือได้รับผลกระทบจากอาชญากรรม และประสานงานผู้เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามหน้าที่

5. การรับผู้พ้นโทษ ผู้คุมประพฤติกลับสู่สังคม ให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์และบำบัดแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด และผู้พ้นโทษให้กลับตนเป็นพลเมืองดีและไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำ (สำนักงานยุติธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กระทรวงยุติธรรม, 2563)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ พบว่ามีวรรณกรรมที่เป็นลักษณะตำรา งานวิจัย ตลอดจนวิทยานิพนธ์ร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่มีประสิทธิภาพ อาทิ

อรรถัย กักผล (2560) ศึกษาการขยายบทบาทและการกิจงานยุติธรรมสู่ท้องถิ่น: ศักยภาพ แนวทางปฏิบัติ และขอบเขตภารกิจเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ และความเป็นไปได้ของการขยายบทบาท และการกิจงานยุติธรรมของ กระทรวงยุติธรรมสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งนำเสนอข้อเสนอรูปแบบและแนวทางการร่วมมือระหว่าง กระทรวงยุติธรรมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับภารกิจ และความหลากหลายขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพระดับสูงในการดำเนินการกิจด้านงาน ยุติธรรม ได้แก่ การป้องกันและเฝ้าระวัง การให้ความรู้/คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกฎหมาย และการจัดการความขัดแย้ง/ ไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทเท่านั้น โดยเสนอว่าแนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือนั้น ควรเริ่มต้นจากการศึกษาปัญหา ทำงานเชิงรุก เชิญชวน และทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจัง ทั้งนี้ในงานวิจัยชิ้นนี้ถึงแม้จะไม่ได้ ชี้ชัดว่าอนาคตจะมีการถ่ายโอนอำนาจด้านการอำนวยความยุติธรรมมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทั้งหมดหรือไม่ แต่ก็ได้สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรฯ ทั้ง 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในประเด็นด้านอำนวย ความยุติธรรมไม่น้อย (อรรถัย กักผล, 2560)

ในขณะที่งานวิจัยของศราวุธ คงยืน และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพและความพร้อมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรมชุมชน พบว่าในการบริหารจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชน ที่มีความพร้อมและศักยภาพมากที่สุด ได้แก่ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่มีโครงสร้างผสมผสานระหว่างภาคประชาชน กับภาครัฐโดยมีผู้นำชุมชนเป็นประธานศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีที่ตั้ง ณ ที่ทำการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในงานวิจัยนี้ ศราวุธฯ ได้แบ่งชี้ว่ารูปแบบที่มีศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรม ชุมชนที่เป็นศูนย์ยุติธรรมชุมชน เนื่องจากในการปฏิบัติงานในพื้นที่ชุมชนโดยประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบ มีความไว้วางใจ และคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลความสงบสุข ความเจริญเติบโตของชุมชนซึ่งเป็นผล มาจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งนั่นเอง (ศราวุธ คงยืน และคณะ, 2562)

ทั้งนี้ความมีประสิทธิภาพของศูนย์ยุติธรรมชุมชนดังกล่าวได้นั้นมีเกณฑ์ในการพิจารณา และประเมิน ผ่านตัวชี้วัดอย่างชัดเจน โดยในงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ในโครงการศึกษาแนวทางการลดปริมาณคดีอาญาของ กระบวนการยุติธรรม: บทบาทของยุติธรรมชุมชน ของมาตาลักษณ์ เสรมธากุล และคณะ (2565) ระบุถึงการมีกรอบ การประเมินศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่ผ่านมามีประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างทางกายภาพของศูนย์ยุติธรรมชุมชน
2. ด้านบุคลากร
3. ด้านการบริหารงานศูนย์ยุติธรรมชุมชน
4. ด้านการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน

แต่กระนั้นในงานวิจัยของมาตาลักษณ์ ฯ ชิ้นนี้ได้แบ่งชี้ว่าปัจจัยทั้ง 4 ที่ดำเนินการใช้เป็นตัวชี้วัดกันนี้ อาจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเกณฑ์ใหม่เพื่อให้มีความเหมาะสมต่อไป และสอดคล้องกับบริบทซึ่งมีความแตกต่าง หลากหลายในทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนในชุมชน (มาตาลักษณ์ เสรมธากุล และคณะ, 2565)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่กับขนาดเล็กในการอำนวย ความยุติธรรมให้กับชุมชน เป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยเรื่อง ทูทางสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการอำนวย ความยุติธรรมให้กับชุมชน มีวิธีการซึ่งผู้วิจัยอาศัยจุดยืนทางกระบวนทัศน์แบบตีความ (Interpretivism paradigm) โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างทุนทางสังคม กับการอำนวยความยุติธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทำให้สิ่งที่พิสูจน์ออกมาสามารถดำรงอยู่ในพื้นที่ ทางวิชาการว่าจะสามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้นได้ โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ในลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณี (case study) และเป็นวิจัยที่เน้นการบรรยายและ วิเคราะห์ (descriptive analysis) เพื่อหาข้อสรุปในเชิงอุปนัย (inductive) จากนั้นเป็นการเลือกใช้วิธีการวิจัยสนาม

(field research) ด้วยการใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) จากในพื้นที่ของกรณีศึกษาแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกันระหว่างฝ่ายหนึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ในฐานะเป็นผู้เล่าประสบการณ์ ความคิด และความรู้ของตัวเองในรูปของเรื่องเล่า (narrative) ขณะเดียวกันกับฝ่ายผู้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย) ต้องพร้อมที่จะกระตุ้นให้ฝ่ายแรกสามารถเรียกความคิด ความจำ ประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนขึ้นมาเป็นเครื่องมือขึ้นสำคัญ เพื่อจะสามารถทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารจัดการ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (content analysis) ทั้งนี้มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนขึ้นแล้วจำนวน 7,788 แห่ง ในพื้นที่ทุกตำบลทั่วประเทศ และในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่ง

1.2 การสุ่มกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานยุติธรรมจังหวัด จำนวน 3 ราย ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนครปฐม 2) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และ 3) หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาระบบงานยุติธรรมเพื่อคัดเลือก 3 แห่งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนโยบายส่งเสริมการมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม และมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นผ่านการกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือการส่งเสริมสนับสนุนนโยบายจนสามารถผ่านการประเมินได้รับรางวัลในระดับชาติ เป็นต้น

ทั้งนี้ อาสาสมัครผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้แบบเจาะจง (purposeful sampling) ได้แก่ ผู้บริหาร หรือบุคลากรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสำนักงานยุติธรรมจังหวัดนครปฐม 2) ยุติธรรมจังหวัดสมุทรสงคราม 3) หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนางานยุติธรรม สำนักงานยุติธรรมจังหวัดนครปฐม และผู้บริหารหรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ปลัด หรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) หัวหน้าฝ่ายนิติการ หรือนิติกรที่ได้รับมอบหมาย และประชาชนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้นำชุมชน รวมจำนวน 3 แห่ง แห่งละ 4 ราย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้เจาะจงเลือกเฉพาะภูมิภาคในภาคกลางและภาคตะวันตกเท่านั้น เพราะเป็นพื้นที่ที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยต้นสังกัดที่จะต้องมีหน้าที่ในการบริการทางด้านวิชาการ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยไปขยายผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการในท้องถิ่นต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (indepht-interview) ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากทั้ง 3 ภาคส่วน ได้แก่

2.1.1 คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ

2.1.2 ผู้บริหาร หรือบุคลากรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด

2.1.3 ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โดยอิงแนวการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structured) กล่าวคือ ข้อมูลในการวิจัยทางสังคมไม่ใช่สิ่งที่ปรากฏอยู่อย่างอิสระจากนักวิจัย แต่กระนั้นมันกลับถูกสร้างขึ้นมากในกระบวนการวิจัยมากกว่า และที่สำคัญมีความยืดหยุ่น ดังนั้นในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถปรับถ้อยคำและการเรียงคำถามให้เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนและบริบทการสัมภาษณ์จริง และที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้วิจัยจนสามารถให้ข้อมูลที่แท้จริงได้ทั้งหมด ผู้วิจัยจำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธที่ดีทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการสัมภาษณ์ ไม่ใช้มีหน้าที่เพียงยิงคำถามอย่างเดียว แต่ต้องใช้ศิลปะและความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านอาชญาวิทยา งานยุติธรรม ด้านการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน เป็นนักวิชาการทางการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการวิจัย ได้แก่ 1) รองศาสตราจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) รองศาสตราจารย์ สาขาการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ 3) นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรชีวภาพ สำนักงานศาลยุติธรรม ตรวจสอบเนื้อหา และความเหมาะสมในการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวิจัย กอปรกับคำนึงถึงจริยธรรมในการสัมภาษณ์ด้วย จากนั้นได้นำคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) เป็นรายข้อ หลังจากนั้นนำค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้เทียบกับเกณฑ์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามมีความเหมาะสมสามารถนำไปเป็นเครื่องมือได้ แต่ถ้าค่าดัชนีน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าต้องนำข้อคำถามไปปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ยรวมที่ 0.9

3. ขั้นตอนกระบวนการเก็บข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (documentary research) จากทั้งหนังสือ ตำรา คุชณินพนธ์ ทั้งในและต่างประเทศ รวมไปถึงกฎหมายและข้อระเบียบเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอำนาจหน้าที่ อีกทั้งเอกสารที่มีการเผยแพร่ของหน่วยงานภาครัฐในระดับชาติที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานดีเด่น (best practice) โดยเฉพาะในด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในท้องถิ่น/ชุมชน

3.2 การศึกษาวิจัยสนาม (field study) จากในพื้นที่กรณีศึกษา โดยคัดเลือกมาจากผู้วิจัยได้จัดประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด โดยพิจารณาและประเมินผลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการในด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เกณฑ์คัดเลือกจากการประเมินโครงสร้างทางกายภาพ บุคลากรในองค์กร ด้านการบริหารงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชน การดำเนินการของศูนย์ และคำนึงถึงขนาดขององค์กรที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองไร่ขิง จังหวัดนครปฐม 2) องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม และ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนที่เป็นการจัดบันทึกและจากเครื่องบันทึกเสียง มาวิเคราะห์ในขั้นต้นเพื่อแยกประเด็นข้อมูลออกเป็นประเด็น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ว่าข้อมูลที่มีอยู่ในแต่ละประเด็นนั้นมีความหมายว่าอะไร โดยใช้วิธีการตีความข้อมูลตามหลักการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (content analysis)

5. การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โครงการวิจัยที่ 052/2564 เลขที่ใบรับรอง 054/2564 และผู้วิจัยได้ผ่านการอบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

อนึ่งโครงการวิจัยนี้ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการแบ่งแยก การลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือการตีตราต่อกลุ่มชาติพันธุ์ ศาสนา ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ชุมชน สถาบันประเทศชาติ อีกทั้งมีวิธีในการปกป้องความลับ หรือข้อมูลส่วนตัวของอาสาสมัครผู้ให้ข้อมูลทุกราย โดยเก็บเอกสารการบันทึกข้อมูลไว้ในตู้เก็บเอกสารที่มีกุญแจล็อก ณ ห้องส่วนตัวอาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และมีเพียงหัวหน้าผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

ผลการวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อสังเกตการณ์ประกอบกับสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า การดำเนินการอำนวยความสะดวกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างภายใต้ศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบล ทั้ง 3 แห่งมีลักษณะที่สอดคล้องกัน และมีความแตกต่างกันตามบริบท ดังนี้

1. เทศบาลเมืองไผ่ จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่

1.1 การบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชน กับความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

พบว่าผู้บริหารฝ่ายการเมืองในชุดปัจจุบันมีแนวยุทธศาสตร์ในการบริหารที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของประชาชนเป็นหลัก เนื่องมาจากฝ่ายการเมืองมีความเข้าใจในบริบทด้านพื้นที่อย่างแท้จริงจึงรู้ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาค่อนข้างจะชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกับประชาชนในท้องถิ่น เพราะเป็นคนในพื้นที่ที่ก่อปรกกับได้รับการเลือกตั้งมาหลายสมัย และที่สำคัญเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองได้

นอกจากนี้ฝ่ายการเมืองยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเมืองไผ่ให้เป็นระบบที่มีความมั่นคงปลอดภัย มุ่งเน้นความสงบเรียบร้อยของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ก่อปรไปด้วยศีลธรรมด้วยการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นได้ปรากฏเป็นหนึ่งในเจตของยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองไผ่ซึ่งต้องสนับสนุนส่งเสริมหากระบวนการวิธในการลดปัญหาอาชญากรรมในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากการเฝ้าเสียดินในพื้นที่ด้วยการหาวิธีร่วมกับภาคประชาชนแบบบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม และการสร้างเครือข่ายที่อาศัยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนได้อย่างยั่งยืนในลักษณะการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมกันรับผิดชอบภายใน 28 ชุมชน โดยมุ่งเป้าที่จะคอยสนับสนุนการลดปัญหาการเข้าไม่ถึงกระบวนการยุติธรรมหากเกิดปัญหาความไม่สงบสุขในพื้นที่ ผ่านโครงการที่เป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จที่ชัดเจน ได้แก่ โครงการการดำเนินการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลไผ่ และโครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านกฎหมาย โดยเทศบาลเมืองไผ่ได้จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลไผ่ขึ้น ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ว่าด้วยการอำนวยความสะดวกความยุติธรรมชุมชนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ระหว่างสำนักงานกฤษฎีกา สำนักรับราชการสูงสุด กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2557 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าถึงความยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และประหยัด ลดความเหลื่อมล้ำเกิดความเป็นธรรมทางสังคม (Social justice) ดำเนินการภายใต้กรอบ 5 ด้าน

- เฝ้าระวังป้องกันปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
- รับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ ความไม่เป็นธรรม
- ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทหรือความขัดแย้งในชุมชน
- ช่วยเหลือ ดูแล ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากอาชญากรรม
- ช่วยเหลือ สงเคราะห์ แก้ไขฟื้นฟูผู้พ้นโทษ

ทั้งนี้จากสถิติรายงานของฝ่ายนิติการ สำนักปลัดเทศบาล ประจำปี 2563 - 2564 บ่งชี้ภาพรวมของการดำเนินการศูนย์ยุติธรรมชุมชน มีตัวเลขที่สอดคล้องกันถึงจำนวนผู้ที่มาขอรับบริการภายในศูนย์ พบว่าประชาชนส่วนใหญ่มารับบริการในด้านการแจ้งข้อร้องเรียน ร้องทุกข์มากที่สุด สำหรับประเด็นต่อมาในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมผ่านภารกิจศูนย์ยุติธรรมชุมชน คือ การติดตามผู้พ้นโทษที่ออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก และคืนคนเหล่านี้เข้าสู่สังคม ซึ่งก็ได้แก่ชุมชนท้องถิ่นที่บรรดาผู้พ้นโทษอาศัยเป็นภูมิลำเนา อย่างไรก็ตามภารกิจที่สำคัญของศูนย์ยุติธรรมชุมชนอีกประการหนึ่ง ที่สามารถเป็นตัวชี้วัดในการสร้างความสงบสุขถือเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในด้านความยุติธรรมให้ประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่การให้คำปรึกษาในข้อกฎหมายเพื่อช่วยเหลือประชาชนทางด้านกฎหมายให้สามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมด้วยการให้คำปรึกษาแนะนำกฎหมายเพื่อส่งเสริมความรู้กฎหมายแก่ประชาชน

นอกจากนี้จากคำให้สัมภาษณ์เจาะลึกแต่ละกลุ่มมายืนยันข้อค้นพบในการถกเถียงทางวิชาการร่วมกับผลการสังเกตการณ์ และการวิจัยเอกสารที่เขียนผสมผสานในเนื้อหา พบว่ารูปธรรมที่ส่งผลให้การดำเนินการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลไร่จึงมีความโดดเด่น เมื่ออาศัยเกณฑ์ทางกายภาพในการประเมินผลตามมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวกมีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี บ่งชี้ว่าศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลไร่จึงมีความสามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมเพื่อประชาชนในท้องถิ่นได้จริง และยังลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างชัดเจน ได้แก่การมีความพร้อมในการใช้งบประมาณ และระบบสาธารณูปโภคที่ดีของเทศบาล อันเนื่องมาจากเทศบาลเมืองไร่จึงเป็นเทศบาลสามัญระดับสูงย่อมที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณในอัตราที่สูงตามไปด้วย การใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีจึงถูกแปลงไปเป็นนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด กอปรกับการมีพนักงานเทศบาล หรือเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง โดยเฉพาะข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ ตำแหน่งนิติกรในเทศบาลเมืองไร่จึงพร้อมให้บริการทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการตามความต้องการของประชาชน เนื่องด้วยศูนย์ยุติธรรมชุมชนจัดตั้งอยู่ในอาคารสำนักงานเทศบาลเมืองไร่จึงจึงมีความพร้อมอย่างมากในการให้บริการประชาชน ได้แก่ การมีป้ายบอกทิศทาง การไปถึงศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่ชัดเจน ภายในศูนย์มีการวางผังโครงสร้างการดำเนินงานอย่างถูกต้องชัดเจน อธิบายรายละเอียดเป็นที่เข้าใจง่ายต่อประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้เปราะบาง ผู้สูงอายุจะได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ ภายในศูนย์มีแสงสว่างต่อการปฏิบัติงาน และมีการให้บริการน้ำสะอาดด้วย เป็นต้น

จากการลงพื้นที่สังเกตการณ์พบว่ามีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเป็นอย่างมาก มีจำนวนที่สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันด้วย และการบริหารงานที่เด่นชัดของเทศบาลเมืองไร่จึงอีกประการคือ การมี หรืออาศัยภาคีเครือข่ายที่พร้อมทำงานในเชิงบูรณาการซึ่งในการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่มีความสำคัญมาก เทศบาลจะดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้อีกต่อไป จากการลงพื้นที่สังเกตการณ์พบว่าพนักงานเทศบาลในส่วนกองนิติการจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับส่วนราชการในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานยุติธรรมจังหวัด ส่งผลสำคัญต่อการสร้างพลังของบุคลากรภาครัฐที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.2 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในฐานะองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่

ด้วยความที่เทศบาลเมืองไร่จึงมีความพร้อมทั้งเรื่องสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์สาธารณูปโภคต่าง ๆ โดยเฉพาะการมีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาอย่างมากมาย หากแต่ไม่สามารถนำงบประมาณเหล่านั้นมาเบิกจ่ายตามภารกิจที่ฝ่ายการเมืองมีนโยบายไว้อย่างเต็มอัตราได้ เนื่องจากความเข้มงวดของกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณไม่สามารถใช้จ่ายได้ตามอำเภอใจ กล่าวคือผู้บริหารต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งมิให้เกิดความประมาทเลินเล่อในเรื่องการใช้งบประมาณที่มีกฎหมายป้องกันการกระทำผิดที่เข้มงวดมาก เพราะถูกตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณจากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญอย่างเข้มข้น อาทิ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นต้น ในแง่มุมหนึ่งเป็นเสมือนการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันที่อาจจะเกิดขึ้น ทว่าในอีกแง่มุมหนึ่งกลายเป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในแง่ความไม่มีอิสระในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ทั้ง ๆ ที่บางกรณีเกิดประโยชน์มากต่อประชาชนคนในท้องถิ่น

อย่างไรก็ตามจึงกลายเป็นปัญหาความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กล่าวคือ ผู้บริหารฝ่ายการเมืองเกิดความไม่มั่นใจว่านโยบายที่เกิดขึ้นจะสามารถก่อให้เกิดเป็นรูปธรรมได้มากน้อยเพียงใด นโยบายใดกระทำได้ นโยบายใดไม่ใช่อำนาจหน้าที่ เพราะมีหลายกรณีที่เคยดำเนินการโครงการได้ หากแต่ต่อมาหน่วยตรวจสอบส่วนกลางมีข้อสั่งการว่ากระทำไม่ได้ แล้วให้ อปท.คืนเงินงบประมาณแผ่นดินกลับดังเดิม ซึ่งส่งผลเสียหายเป็นอย่างมากในแง่การบริหารจัดการ

1.3 ความพร้อมในการรับโอนภารกิจด้านความยุติธรรมในฐานะองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่

เทศบาลเมืองไร่จึงมีความพร้อมเป็นอย่างมากหากส่วนกลางจะมีนโยบายโอนกิจการด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมมาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องมาจากการมีศักยภาพทั้งในเรื่องของผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ ทั้งในฝ่ายการเมืองใส่ใจต่อการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นด้วยความมุ่งมั่นจริงจัง เข้าถึงได้ง่าย และฝ่ายข้าราชการประจำ

มีสมรรถนะในการทำงานสูง โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเป็นจำนวนมาก เช่น นิติกรที่มีศักยภาพสูง กอปรกับการมีจิตสาธารณะที่ต้องการบำบัดทุกข์บำรุงสุขเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นนับว่าเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ในส่วนของงบประมาณ สาธารณูปโภค สาธารณูปการที่มีความพร้อม และเอื้อต่อการดำเนินงานของข้าราชการ พนักงานในการดำเนินกิจกรรมเพื่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก อาทิ การจัดสถานที่ของศูนย์ยุติธรรมชุมชน มีความได้สัดส่วนเหมาะสม พร้อมใช้งานหากประชาชนมีความประสงค์มาขอใช้บริการ เป็นต้น และที่สำคัญที่สุดคือความเข้มแข็งของชุมชนทั้ง 28 ชุมชนในเทศบาล และการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น

อย่างไรก็ดีที่ผ่านมามองครปกครองส่วนท้องถิ่นได้ประสบความสำเร็จจากการถ่ายโอนสถานศึกษา มาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้วทั้ง ๆ ที่ระยะนั้นมีการคัดค้านจากหลากหลายส่วนเป็นจำนวนมาก และตั้งข้อสังเกตถึงความสามารถที่อาจไม่เพียงพอ ทว่าบรรดาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพได้แสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ชัดถึงความสามารถรับการถ่ายโอนภารกิจมาอยู่ในการบริหารจัดการ และสามารถบริการสาธารณะได้อย่างดีเยี่ยมทำให้ปัจจุบันมีหลาย ๆ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขยายไปสู่ความเป็นโรงเรียนนานาชาติ อาทิ โรงเรียนนานาชาติตากสินกลอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เป็นต้น กระนั้นแล้วภารกิจที่ถ่ายโอนมาสำเร็จอีกภารกิจหนึ่งคือด้านสาธารณสุข ได้แก่ การถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) มาสังกัดกองสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก

2.1 การบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชน กับความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2.1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก หากแต่นโยบายที่เกี่ยวกับการสร้างความเป็นธรรม สร้างความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน รวมไปถึงความปลอดภัยในการดำรงชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายาให้ความสำคัญอย่างมากเพราะคือความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ถ้าพ่อแม่พี่น้องประชาชนไม่มีความสุขเพราะมีปัญหาข้อพิพาทกัน องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ก็ไม่สามารถเพิกเฉยได้ ทั้งนี้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกระทรวงมหาดไทยที่จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนอยู่แล้ว อบต.จึงได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมที่จะสนับสนุนการป้องกันแก้ไข และต่อต้านยาเสพติด การบรรเทาสาธารณภัย และภัยพิบัติ อีกทั้งส่งเสริมการดำเนินชีวิตให้ปลอดภัยนั่นเอง รูปธรรมชัดเจนได้แก่การจัดตั้งให้มีการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลศาลายา โดยขับเคลื่อนอย่างเต็มกำลังความสามารถถึงแม้ว่าเป็นภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการบูรณาการกับส่วนราชการอื่น ๆ ทั้งยุติธรรมจังหวัด สถานีตำรวจก็ตาม หากแต่ อบต.ได้ดำเนินการให้การสนับสนุนและขับเคลื่อนไปข้างหน้าเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ

นอกจากนี้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดขององค์กรจะให้การสนับสนุนเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างเต็มที่แล้วนั้น จากการลงพื้นที่ภาคสนามทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงบุคคลที่มีบทบาทในการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนอย่างเข้มแข็ง คือข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลในระดับบริหารท่านหนึ่ง เพราะมีความรู้ความสามารถในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จากการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ผ่านการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 มาแล้ว และมีความเชื่อมั่นว่ากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์นี้จะสามารถตอบโจทย์ความขัดแย้ง อีกทั้งเป็นการลดการนำคดีขึ้นสู่ศาลได้จริง กอปรกับตัวข้าราชการประจำส่วนมากจะปฏิบัติราชการมาอย่างยาวนานย่อมจะเห็นปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนจึงเข้าใจในบริบทในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ฉะนั้นเมื่อศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลศาลายา เป็นกระบวนการที่ทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในชุมชน โดยคนในชุมชนร่วมกันคิดและเสนอแนะหาทางออกร่วมกันในชุมชน เพื่อให้เกิดความสงบสุขในชุมชนด้วยตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายาจึงได้ให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของบรรดาเครือข่ายชุมชนเป็นอย่างมาก และทำให้สามารถลดคดีขึ้นสู่ศาลได้ที่จะไปสู่กระบวนการยุติธรรมกระแสหลักได้ค่อนข้างเป็นรูปธรรม

2.1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ยังมีลักษณะบริบทที่มีความเป็นชนบทสูง และอัตราจำนวนประชากรที่ไม่สูงมากนัก หากแต่มีการขับเคลื่อน และให้ความสำคัญกับการกิจกรรมในด้านการอำนวยความสะดวก และเข้าถึงความยุติธรรมของประชาชนในท้องถิ่นของตนเป็นลำดับต้น ๆ เช่นกันไม่น้อยไปกว่าเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน และด้านเศรษฐกิจ ปรากฏในวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่จะสร้างเสริมความปลอดภัยให้กับประชาชนผ่านนโยบายการสร้างความปลอดภัยและศีลธรรมอันดีของประชาชน กล่าวคือหนึ่งในภารกิจที่มีความสำคัญ ได้แก่การสร้างความเป็นธรรมให้กับประชาชนที่มีความเดือดร้อนในปัญหาต่าง ๆ ต้องสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และส่วนปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ก็ต้องแก้ไขให้ถูกประเด็นด้วย

ในส่วนของการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลแหลมใหญ่ ได้ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมตามที่กระทรวงยุติธรรมได้มอบหมายนโยบาย พร้อมทั้งได้มีหนังสือสั่งการให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสมุทรสงครามดำเนินการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน โดยให้บูรณาการกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามยุทธศาสตร์ประเทศว่าด้วยการลดความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรม โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสมุทรสงครามจึงได้ร่วมกับอำเภอเมืองสมุทรสงคราม สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรสงคราม และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลแหลมใหญ่ขึ้นร่วมกันขับเคลื่อนศูนย์ยุติธรรมชุมชนเพื่อลดปัญหาข้อพิพาท และปัญหาอาชญากรรมในชุมชนรวมทั้งเสริมสร้างความสมานฉันท์

จากสถิติผลการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลแหลมใหญ่ ที่จัดเก็บโดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ (2565) เห็นได้ว่าภารกิจในด้านการฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษมีจำนวนมากที่สุดอยู่ที่ 15 ราย ซึ่งเป็นประชาชนในชุมชนที่เมื่อพ้นโทษแล้วต้องกลับสู่ชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ในฐานะที่เป็นศูนย์ยุติธรรมชุมชน จึงต้องรับหน้าที่ในการฟื้นฟูผู้กระทำความผิดไปพร้อม ๆ กับการให้โอกาสใหม่เพื่อเป็นการคืนคนดีให้กลับเข้ามาสู่สังคมให้ได้ ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติพบว่า ศูนย์ยุติธรรมชุมชนจะมีการจัดเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต.ที่เป็นคณะกรรมการในศูนย์ตรวจเยี่ยมถึงบริเวณบ้านเพื่อเป็นการให้กำลังใจ และคอยสอดส่องพฤติกรรมมิให้ก้าวไปสู่หนทางในการกระทำผิดซ้ำให้ได้ โดยมักจะเชิญชวนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ อบต.จัดขึ้น อาทิงานจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น ส่วนภารกิจที่ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญ และสามารถเห็นผลดีความต่าง ๆ ออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักได้ทุกราย ได้แก่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ราย 4 กรณี โดยเมื่อผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลกับทางศูนย์ยุติธรรมชุมชน ทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้ยกกรณีที่สามารถแก้ปัญหาข้อพิพาทกันได้ตัวอย่างลงตัว เป็นกรณีที่เกิดเหตุการณ์อุบัติเหตุเรือชนกันบริเวณปากอ่าวแม่น้ำแม่กลองจนได้รับความเสียหายโดยผู้เป็นประธานศูนย์ฯ ได้นั่งเป็นประธานในการไกล่เกลี่ยด้วยตนเองจนคู่กรณี และผู้ร้อง สมัคใจที่จะประนีประนอมยอมความกันได้ท้ายที่สุด นับเป็นความสำเร็จที่โดดเด่นมาก และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของศูนย์ยุติธรรมชุมชนได้อย่างแน่นแฟ้นที่ต้องการลดคดีความในกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักนั่นเอง

2.2 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในฐานะองค์กรขนาดเล็ก

เนื่องจากทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา และองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ทำให้ยังคงมีปัญหาคาดแคลนทรัพยากรขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1. งบประมาณ ที่ได้รับการอุดหนุนจากส่วนกลางที่ค่อนข้างจำกัด กล่าวคือมีจำนวนที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจในการให้บริการสาธารณะกับประชาชนในท้องถิ่น กอปรกับภาษีที่ส่วนกลางให้ท้องถิ่นมีอำนาจจัดเก็บเองก็มีอัตราที่ไม่มาก หากแต่ความต้องการในการจัดการสาธารณะของประชาชน และความคาดหวังของหน่วยงานภาคส่วนอื่นมีในอัตราที่สูงมาก ในขณะที่งบประมาณมีจำกัดยังถูกหน่วยตรวจสอบจากส่วนกลางมีความเข้มงวดในการเบิกจ่าย และการบริหารงานคลังเป็นอย่างมาก ส่งผลให้การบริหารตามนโยบายของฝ่ายการเมืองไม่เป็นอิสระและไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสาธารณะ

2. ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กำลังคนโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก ตำแหน่งนิติกร เนื่องจากในศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบล เป็นภารกิจเสริมขึ้นจากภารกิจหลัก พนักงานส่วนใหญ่จึงต้องปฏิบัติหน้าที่หลักให้แล้วเสร็จเสียก่อนจึงมีโอกาสดำเนินงานในศูนย์ยุติธรรมชุมชน ซึ่งหากงานประจำยังไม่สำเร็จเสร็จสิ้น ภาระงานในการให้บริการของศูนย์ก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้

3. ปัญหาความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นปัญหาที่มีลักษณะคล้ายกันของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในทุก ๆ ระดับ ทุก ๆ ขนาดถึงความชัดเจนของภารกิจ และหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดได้เปิดโอกาสให้หน่วยตรวจสอบการเงินของส่วนกลางมีอำนาจในการวินิจฉัย สั่งการ และตัดสินใจฝ่ายเดียวจนบรรดา อปท.ขาดความมั่นใจ และความอิสระในการดำเนินงานในการบริหารการคลัง และงบประมาณ ทั้ง ๆ ที่ อปท.ควรรับฟังปัญหาจากประชาชนมาเป็นลำดับแรก

2.3 ความพร้อมในการรับโอนภารกิจด้านความยุติธรรมในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก

โดยทั้ง 2 องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความพร้อมต่อการรับโอนภารกิจในด้านการอำนวยความสะดวกให้กับชุมชน ถ้าส่วนกลางมอบอำนาจให้ดำเนินการถึงแม้จะเป็นองค์กรขนาดเล็กก็ตาม ทว่ามีความพร้อมที่จะจัดให้มีการบริการสาธารณะ หากแต่มีเงื่อนไขในการได้รับโอนภารกิจจะต้องได้รับการสนับสนุนทั้งงบประมาณ และบุคลากรในตำแหน่ง นิติกร/นักกฎหมายด้วย เพราะถ้ารับโอนมาเพียงภารกิจแต่ไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรมาด้วยนั้น อบต.ทั้งสองยังคงมีศักยภาพที่ไม่เพียงพอในการดำเนินงานในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ระดับใหญ่พอสมควร

อภิปรายผล

เมื่อผู้วิจัยได้มีการลงพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กรณีศึกษาทั้งสิ้น 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองไร่ขิง (จังหวัดนครปฐม) องค์กรบริหารส่วนตำบลศาลายา (จังหวัดนครปฐม) และองค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่ (จังหวัดสมุทรสงคราม) พบว่าการดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนมีความแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กร กล่าวคือ เมื่อประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามงานวิจัยของมาตาลักษณ์ เสรมธากุล และคณะ (2565) จากทั้งโครงสร้างองค์กรภายในศูนย์ บุคลากร งบประมาณ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ย่อมมีความพร้อมในทรัพยากรต่าง ๆ รวมไปถึงความพร้อมในการโอนภารกิจจากส่วนกลางมาสู่ท้องถิ่นที่มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ และเล็กจะค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือการถูกหน่วยตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณจากส่วนกลางมีความเข้มงวดมากในการตรวจสอบจนเกิดภาวะขาดความเป็นอิสระในการบริหารงานตนเองซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจเท่าที่ควร

แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนประจำตำบลที่จัดตั้งขึ้นโดยมีโครงสร้างผสมผสานระหว่างภาคประชาชนกับภาครัฐ มีผู้นำชุมชนเป็นประธานศูนย์ยุติธรรมชุมชน และมีที่ตั้ง ณ ที่ทำการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของทั้ง 3 องค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามบริบทท้องถิ่นที่กล่าวข้างต้นก็ตาม ทว่าการดำเนินการยังสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการอำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ คงยืน และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรมชุมชน และมีข้อค้นพบว่าในการบริหารจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่มีความพร้อมและศักยภาพมากที่สุดคือ รูปแบบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการบูรณาการระหว่างภาครัฐกับประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนของตนเอง

สรุป

จากข้อมูลการประมวลผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน และบริหารงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนของทั้ง 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดดเด่น และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ภาคประชาชน รวมไปถึงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน และความพร้อมในการรับโอนภารกิจด้านงานยุติธรรม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นตารางเปรียบเทียบไว้ปรากฏตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา

ประเด็น / สาระสำคัญ	เทศบาลเมืองไร่ขิง (นครปฐม)	อบต.ศาลายา (นครปฐม)	อบต.แหลมใหญ่ (สมุทรสงคราม)
1. นโยบาย / ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับ การอำนวยความสะดวก ธรรม ความยุติธรรม ให้กับประชาชน	ถูกกำหนดไว้ในนโยบาย ด้านที่ 4 ด้านสังคมและ คุณภาพชีวิตของประชาชน - ลดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด - บูรณาการการทำงาน ร่วมกันกับส่วนราชการ - สร้างการมีเครือข่าย การมีส่วนร่วมในชุมชน อย่างยั่งยืน	ถูกกำหนดไว้ในนโยบาย ด้านที่ 4 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคม - สนับสนุนการป้องกัน แก้ไข และต่อต้านยาเสพติด - การบรรเทา สาธารณภัย และภัยพิบัติ - ส่งเสริมการดำเนินชีวิต ให้ปลอดภัย	ถูกกำหนดไว้ในนโยบาย ยุทธศาสตร์ อบต.ข้อที่ 3 การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย - มีระบบการป้องกันและ การรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน และส่วนราชการ และข้อที่ 6 การบริหาร จัดการสังคมที่ดี - ประชาชนต้องได้ข้อมูล ข่าวสารจากทางราชการ อย่างทั่วถึง - ประชาชนทุกคนได้รับ ความเป็นธรรมในการอยู่ ร่วมกันในสังคม และต้อง ได้รับความช่วยเหลืออย่าง เท่าเทียมกัน
2. ผลการ ดำเนินการที่โดดเด่น และมีประสิทธิภาพ	- ให้ความเห็นทางข้อ กฎหมาย พร้อมแนวทาง ดำเนินการ กับภาค ประชาชนที่มาขอรับบริการ - แก้ไขปัญหาข้อพิพาทให้ ประชาชนได้ประนีประนอม ยอมความกัน - การส่งต่อหน่วยราชการ ที่เกี่ยวข้อง พร้อม ประสานงานให้กรณีที่เกิด ขอบเขตอำนาจของ เทศบาล	- การดำเนินการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทระหว่างประชาชน ในชุมชนเดียวกัน - การลงพื้นที่ติดตามผู้พัน โทษ และการสนับสนุนทุน การดำเนินชีวิต เพื่อป้องกัน มิให้อดีตผู้ต้องขัง กลับไป กระทำผิดซ้ำ - การให้คำปรึกษาด้าน กฎหมายกับประชาชน หากเกินกำลัง มีการประสาน ส่งต่อหน่วยงานที่ รับผิดชอบโดยตรง	- การดำเนินการในการ ไกล่เกลี่ย และแก้ไขข้อพิพาท ระหว่างคู่กรณีในชุมชน เดียวกันได้อย่างเบ็ดเสร็จ เด็ดขาด เช่น กรณีเรือนกัน บริเวณแม่น้ำท่าจีน - การนำกิจกรรมมาเป็น กลไกในการป้องกันปัญหา อาชญากรรมในชุมชนได้จริง - การให้คำปรึกษาด้าน กฎหมายกับประชาชน หากเกินกำลัง มีการประสาน ส่งต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยตรง

ประเด็น / สาระสำคัญ	เทศบาลเมืองไร่ขิง (นครปฐม)	อบต.ศาลายา (นครปฐม)	อบต.แหลมใหญ่ (สมุทรสงคราม)
3. ปัญหาและ อุปสรรคในการ ดำเนินการ	- ปัญหาการดำเนินงาน / การกิจ / โครงการโดยต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งมิให้เกิดความประมาทเลินเล่อ ในเรื่องการใช้งบประมาณที่มีกฎหมายป้องกันการกระทำผิดที่เข้มงวดมาก จึงเป็นปัญหา อบต. ไม่มีความอิสระในการตัดสินใจ ทั้ง ๆ ที่บางกรณีเกิดประโยชน์มากต่อประชาชน - ปัญหาความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล	- ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ในตำแหน่งนิติกร เนื่องจากในศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลเป็นภารกิจเสริมขึ้นจากภารกิจหลักพนักงานส่วนใหญ่จึงต้องปฏิบัติหน้าที่หลักให้แล้วเสร็จเสียก่อน - ปัญหาความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของ อบต.	- ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ในตำแหน่งนิติกร - ปัญหาความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของ อบต.
4. ความพร้อม ในการรับโอนภารกิจ ด้านความยุติธรรม	มีความพร้อมมาก ในศักยภาพของเทศบาล	มีความพร้อม แต่มีเงื่อนไข ในการสนับสนุน งบประมาณ และบุคลากร ในตำแหน่ง นิติกร / นักกฎหมายด้วย	มีความพร้อม แต่มีเงื่อนไข ในการสนับสนุนงบประมาณ และบุคลากรในตำแหน่ง นิติกร / นักกฎหมายด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ในเชิงนโยบายเมื่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีศักยภาพที่ค่อนข้างสูงมาก อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาพร้อมสมัยได้ตอบโจทย์และมีความเหมาะสมกับท้องถิ่นของตนเองเป็นอย่างยิ่ง โดยในงานวิจัยนี้มุ่งเป้าที่การอำนวยความสะดวกเป็นหลักสำคัญ ซึ่งความท้าทายที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการที่ไม่มีกฎหมายรองรับถึงอำนาจและหน้าที่ไว้ จึงส่งผลให้การดำเนินงานได้กระทำไปโดยเกินขอบอำนาจหน้าที่ ฉะนั้นงานวิจัยนี้จึงเสนอให้รัฐบาลควรเร่งส่งเสริมการกระจายอำนาจโดยเฉพาะด้านการอำนวยความสะดวกไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน เพราะในปัจจุบันศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่ดำเนินการผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยฐานอำนาจจากการลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมกันระหว่างส่วนราชการ (MOU) เท่านั้น เนื่องจากโดยหลักการภาพใหญ่แล้ว อำนาจด้านการอำนวยความสะดวกยังไม่ได้เป็นอำนาจที่กำหนดกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสมควรให้มีการตรากฎหมายใหม่เพื่อใช้เป็นฐานของอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะต่อไปพร้อมกับกระจายอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ และบุคลากรตามไปด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น

2. ในการวิจัยในอนาคตเห็นควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังภูมิภาคอื่น ๆ ที่มีอัตลักษณ์เฉพาะเพื่อให้เห็นมุมมองที่มีความแตกต่างออกไป เช่น ภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ เป็นต้น ซึ่งหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จมากในการป้องกันปัญหาอาชญากรรม และการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นภายในชุมชนของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ กิตติยารักษ์ และ จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย. (2547). *เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่องเหลียวหลังแลหน้า: ยี่สิบปีเศรษฐกิจสังคมไทย กลุ่มที่ 1 ระบบความยุติธรรมแห่งอนาคตกับสันติสุขในสังคมและชุมชน*. มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทย.
- คณิต ณ นคร. (ม.ป.ป.). *รัฐธรรมนูญกับกระบวนการยุติธรรม*. สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- จรัส สุวรรณมาลา และคณะ. (2547). *บทสังเคราะห์นวัตกรรมท้องถิ่นไทย ประจำปี พ.ศ. 2547, เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่องนวัตกรรมท้องถิ่นไทย ครั้งที่ 1 ณ ศูนย์การประชุมและนิทรรศการไบเทค กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 13-14 ตุลาคม 2547*.
- จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2553). *งานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการพัฒนากรอบแนวทางการวิจัยชุดโครงการกระบวนการยุติธรรมทางเลือกในสังคมไทย*. สำนักงานกิจการยุติธรรม ร่วมกับคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มาตาลักษณ์ เสริมธากุล และคณะ. (2565). *โครงการศึกษาแนวทางการลดปริมาณคดีอาญาของกระบวนการยุติธรรม: บทบาทของยุติธรรมชุมชน*. สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
- ศราวุธ คงยืน และคณะ. (2562). *รายงานการวิจัย เรื่องศักยภาพและความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรมชุมชน*. สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย. (2566, 30 มีนาคม). *ความยุติธรรมมีราคาที่ต้องจ่าย*. <https://knowledge.tijthailand.org/th/article/detail/the-cost-of-justice-common-ground-1>
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2554). *นิติศาสตร์ของระบบยุติธรรมทางอาญาของไทย*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สันทกฤษณ์ บุญช่วย. (2561). *การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการป้องกันอาชญากรรมในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานยุติธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กระทรวงยุติธรรม. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์ยุติธรรมชุมชน*. สำนักงานยุติธรรมจังหวัด.
- องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่. (2565). *รายงานผลการดำเนินงาน โครงการอบรมให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนและงานยุติธรรมแก่ประชาชนของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลแหลมใหญ่*. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมใหญ่.
- อรัญญ์ กักพล. (2560). *การขยายบทบาทและภารกิจงานยุติธรรมสู่ท้องถิ่น: ศักยภาพ แนวทางปฏิบัติ และขอบเขตภารกิจ*. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 15(2): 21-48.
- Kimberly L. Nelson and others. (2011). Innovation management in local government: An empirical analysis of suburban municipalities. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 14(3): 301-328.
- Lanni.A. (2020). *Taking Restorative Justice Seriously*. Buffalo Law Review Forthcoming Harvard Public Law Working Paper No. 21-17.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

Transformational Leadership of School Administrators Affecting Learning
Organization of Schools under the Secondary Educational
Service Area Office Nakhon Pathom

ธัญลักษณ์ สุขสมบูรณ์^{1*}
Tanyalak Suksomboon^{1*}

พิชญาภา ยืนยาว²
Pitchayapa Yuenyaw²

ธีรวิธ ธาดาดันติโชค³
Therawoot Thadatontichok³

Received: January 29, 2024
Revised: February 22, 2024
Accepted: February 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำนวน 293 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านองค์การตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\hat{Y}_{tot}$) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอยคือ $\hat{Y}_{tot} = 1.71 + 0.21 (X_3) + 0.26 (X_4) + 0.16 (X_2)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The research aims to study the level of transformational leadership of school administrators, study the level of learning organization of schools, and analyze the transformational leadership of school administrators that affect learning organization of schools. The sample was 293 teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom chosen through proportional stratified random sampling distributed by district. The research instrument was a questionnaire. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Master of Education in Educational Administration, Nakhon Pathom Rajabhat University

E-mail: tanyalak.ssb@gmail.com

^{2,3} อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Lecturer of Educational Administration Program, Nakhon Pathom Rajabhat University

E-mail: pitchayapa@npru.ac.th, arewoot@gmail.com

* Corresponding author

The following were the findings of the research. First, the transformational leadership of school administrators was at a high level in both overall and specific aspects. The aspects were progressive vision, role modeling, intellectual stimulation, and inspirational motivation, respectively. Second, the learning organization in schools was also at a high level for both overall and specific aspects. The aspects were learning subsystem, people subsystem, technology subsystem, knowledge subsystem, and organization subsystem, respectively. Third, the transformational leadership of school administrators in the aspects of intellectual stimulation (X_3), role modeling (X_4) and inspirational motivation (X_2) together predicted the learning organization of schools ($\hat{Y}_{tot}$) at 62.70 percent with a statistical significance level of .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 1.71 + 0.21 (X_3) + 0.26 (X_4) + 0.16 (X_2)$.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrator, Learning Organization

บทนำ

เมื่ออย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล ด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์การที่เฉื่อยฉาบและสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วเท่านั้นที่จะกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การและทั่วทุกระบบจะทำให้้องค์การไม่เพียงแต่อยู่รอดได้เท่านั้น แต่ยังมีโอกาสสูงสุดที่จะประสบความสำเร็จ การเรียนรู้ใน้องค์การจะนำมาซึ่งความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่เปรียบได้กับการก้าวกระโดด โดยที่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็คือการที่ทุกอย่างจะกลายเป็นการเรียนรู้และสร้างความพร้อมสำหรับการก้าวกระโดดในครั้งต่อไป (วีรฐ มาฆะสีรานนท์, 2557: 11-13) โดยสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาและเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 30) ดังที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งในส่วนราชการ และข้าราชการในสังกัด ซึ่งรวมถึงครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดปรัชญาการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้มีส่วนส่งเสริมให้องค์การสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังที่ Cohen & Levinthal (1990 อ้างถึงใน พยัต วุฒิรงค์, 2557: 55) กล่าวว่า ความสามารถในการดูดซับ (absorptive capacity) ในการวัดความสามารถของ้องค์การในการรวบรวม แพร่กระจายและนำความรู้ใหม่มาใช้ ในมุมมองนี้การเรียนรู้เป็นหน้าที่หนึ่งของการนำความรู้ไปสร้างสิ่งใหม่ที่เหนือกว่า ซึ่งการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ ความพยายามและการสร้างความหลากหลายของความรู้ ้องค์การที่มีระดับความสามารถในการดูดซับที่สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะควบคุมและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมซึ่งนำไปสู่การสร้างผลงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manville (2001: อ้างถึงใน วีรฐ มาฆะสีรานนท์, 2557: 54) กล่าวว่า การเรียนรู้ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานใหม่ ๆ และปรับตัวเข้ากับบทบาทต่าง ๆ ได้เร็วขึ้น สิ่งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในช่วงของการแข่งขันที่เข้มข้นด้วยดัชนีตัวชี้วัดใหม่ เช่น ระยะเวลาที่มีความสามารถพร้อมทำงาน

(time to competency) และการเรียนรู้ที่ตนเองจะเป็นรากฐานของการพัฒนาทางอาชีพ ซึ่งการเติบโตของทุนมนุษย์นี้เอง จะทำให้บริษัทสามารถสร้างนวัตกรรมได้มากขึ้น มีการบริหารที่ดีกว่าเดิม และมีผลกำไรมากขึ้นกว่าที่เคยเป็น การเรียนรู้ เป็นหัวใจของการปรับตัวและการเอาตัวรอดในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน

อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ 2562 พบว่า การดำเนินการตามนโยบาย พัฒนาครูดังกล่าว ยังคงพบปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาร่วมกัน กันได้ บุคลากรในแต่ละกลุ่ม มีภารกิจงานเร่งด่วนที่ต้อง รับผิดชอบการ จึงต้องเลื่อนจัดโครงการพัฒนาศักยภาพหลายครั้ง เมื่อใกล้สิ้นปีงบประมาณจึงต้องรีบเร่งดำเนินการ เป็นเหตุให้การพัฒนาดังกล่าวไม่เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้นโยบายในการพัฒนาศักยภาพ ยังขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ มีความคลุมเครือทำให้เกิดปัญหาขึ้นในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ขาดหน่วยงานต้นสังกัด ไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้อำนาจการตัดสินใจ และไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แสดงความคิดเห็นซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2562: 94)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะประสบผลสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการโครงสร้างองค์การให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้และมุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารการศึกษา เพื่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีแรงบันดาลใจ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และนำความรู้ มาแลกเปลี่ยนกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ Leithwood & Jantzai (2005: 177-199) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนกับวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ นอกจากนี้ผู้นำที่มีความสามารถ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยัน สามัคคี มุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน เปิดใจกว้างพร้อมรับ สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้ รู้จักการรับฟังและทำความเข้าใจในผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม อันจะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะส่งผลให้บรรลุจุดมุ่งหมายและส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งส่งผลให้การบริหารงาน ของสถานศึกษามีคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐม
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ข้าราชการครูจำนวน 1,825 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม, 2566: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน จันทรแรม เรือนแป้น, 2561: 124-125) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และ 5) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 119-120) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|-----------|--|-----------------------|
| 1 หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อย |
| 3 หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 4 หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมาก |
| 5 หมายถึง | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา | อยู่ในระดับมากที่สุด |

ตอนที่ 3 สอบถามระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของ Likert (1932 อ้างถึงใน สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 119-120) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|-----------|--|-----------------------|
| 1 หมายถึง | การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | อยู่ในระดับน้อย |
| 3 หมายถึง | การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 4 หมายถึง | การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | อยู่ในระดับมาก |
| 5 หมายถึง | การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา | อยู่ในระดับมากที่สุด |

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม

3.2 กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 นำกระทงคำถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และแปลผลค่า IOC ที่คำนวณได้ ได้ข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 80 ข้อ เป็นข้อคำถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 40 ข้อ และข้อคำถามองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 40 ข้อ

3.4 แก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach (สุวิมล ติรภานันท์, 2557: 156) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.87 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาขององค์การแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.97

3.7 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษาให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 317 ฉบับ ไปยังข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับคืนเอง ตามวันเวลาที่นัดหมาย โดยได้รับกลับคืนมาเป็นจำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.43

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

5.2.1 การแปลความหมายระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ Best (1981 อ้างถึงใน วรรณวีร์ บุญคุ้ม, 2553: 145) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 การแปลความหมายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ Best (1981 อ้างถึงใน วรรณวีร์ บุญคุ้ม, 2553: 145) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

(n = 293)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์	4.17	0.54	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.90	0.66	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	4.00	0.62	มาก
การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.07	0.61	มาก
รวม	4.05	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.61) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.62) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

(n = 293)

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ระบบย่อยด้านการเรียนรู้	4.47	0.47	มาก
ระบบย่อยด้านองค์การ	3.86	0.71	มาก
ระบบย่อยด้านคน	4.41	0.50	มาก
ระบบย่อยด้านความรู้	3.89	0.69	มาก
ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี	4.32	0.50	มาก
รวม	4.24	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยระบบย่อยด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) รองลงมาได้แก่ ระบบย่อยด้านคน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.50) และระบบย่อยด้านองค์การ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

(n = 293)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	3	39.23	13.08	161.67*	.00
Residual	289	23.37	0.08		
Total	292	62.60			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SEb	t	Sig
ค่าคงที่	1.71		0.12	14.70**	.00
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.21	0.27	0.06	3.70**	.00
การเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₄)	0.26	0.34	0.05	5.23**	.00
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.16	0.23	0.04	3.70**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.792 R² = 0.627 SEE. = 0.284

จากตารางที่ 3 พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X₄) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.627 แสดงว่า การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และสามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 62.70 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.71 + 0.21 (X_3) + 0.26 (X_4) + 0.16 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.27 (Z_3) + 0.34 (Z_4) + 0.23 (Z_2)$$

สรุป และอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood & Jantzai (2005: 177-199) ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนกับวัตถุประสงค์เข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ นอกจากนี้ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยัน สามัคคี มุ่งมั่น มีขวัญกำลังใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน เปิดใจกว้างพร้อมรับสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้ รู้จักการรับฟังและทำความเข้าใจในผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จันทรีลี (2562: 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา เห็นคุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการกระตุ้นทางปัญญาให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการระดมความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยวางเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาของบุคลากรและบุคคลอื่น ๆ และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ระบบย่อยด้านคน ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 หมวด 3 มาตรา 11 เรื่องการบริหารราชการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546: 4) จะเห็นได้ว่าทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 ดังที่กล่าวข้างต้น มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งในส่วนราชการและข้าราชการในสังกัด ซึ่งรวมถึงครู คณาจารย์ และบุคลากร

ทางการศึกษา ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาการเรียนรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manville (2001 อ้างถึงใน วีรุธ มามะศิริรานนท์ 2557: 54) กล่าวว่า การเรียนรู้ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานใหม่ ๆ และปรับตัวเข้ากับบทบาทต่าง ๆ ได้เร็วขึ้น สิ่งนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในช่วงของการแข่งขันที่เข้มข้นด้วยดัชนีตัวชี้วัดใหม่ เช่น ระยะเวลาที่มีความสามารถพร้อมทำงาน (time to competency) และการเรียนรู้ในเรื่องที่จะเป็นรากฐานของการพัฒนา ทางอาชีพ ซึ่งการเติบโตของทุนมนุษย์นี้เองจะทำให้บริษัทสามารถสร้างนวัตกรรมได้มากขึ้น มีการบริหารที่ดีกว่าเดิม และมีผลกำไรมากขึ้นกว่าที่เคยเป็น การเรียนรู้เป็นหัวใจของการปรับตัวและการเอาตัวรอดในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภักทิยา โสมภีร์ (2561: 126) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเพิ่มอำนาจของบุคลากร การปรับเปลี่ยนองค์การ พลวัตในการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนา บุคลากรในองค์การให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การมีระบบการจัดการความรู้และข้อมูลโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการระบบ การบริหารจัดการต่าง ๆ ของสถานศึกษา จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การ เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ปรากฏผลเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือก เข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้ร้อยละ 62.70 ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสร้างความตระหนักรู้วิสัยทัศน์และการกิจ ขององค์การเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยผู้นำสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและโน้มน้าวให้ผู้ตาม เกิดความนับถือในตัวผู้นำ ส่งผลให้ผู้ตามสามารถพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทัศนคติของตนให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ ที่สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง และร่วมกันนำพาองค์การให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด ของ Marquardt (2002: 217) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีว่า การเป็นผู้นำจะต้องสาธิตและเป็นแบบอย่างที่ดี ของความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะแรกของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำควรมีเป้าหมาย ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การมุ่งพัฒนาปรับปรุงงานทั้งหมดให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำการเรียนรู้ระยะยาวมาใช้ในการพัฒนา อย่างต่อเนื่องของบุคคลและทีมงานทั้งหมดในองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ ผู้นำองค์การ จะต้องสามารถสื่อสารและอธิบายถึงวิสัยทัศน์การเรียนรู้ มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการดำเนินการโดยตรง รวมถึง สามารถจัดอุปสรรคอันเกิดจากลำดับขั้นตอนในการบริหาร และมีส่วนร่วมในความพยายามในการเรียนรู้เป็นคนแรก เมื่อผู้นำเชื่อมั่นในคุณค่าขององค์การแห่งการเรียนรู้ พวกเขาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ด้วยตนเองและสนับสนุนให้ผู้อื่นเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ผู้นำควรมองตัวเองว่าเป็นผู้ฝึกสอน ผู้อำนวยการความสะอาด และผู้สนับสนุน ที่ช่วยผลักดันและเสริมสร้างการเรียนรู้ ผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การได้หลายวิธี โดยให้โอกาส

ในการฝึกอบรมและฝึกฝนการเรียนรู้แก่บุคลากรในองค์กร ในขณะเดียวกันมาตรฐานขององค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเอาชนะความกลัวที่ว่าตนเองจะทำให้เกิดข้อผิดพลาด โดยให้การช่วยเหลือสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน บุคลากรในทุกระดับขององค์กรควรได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลสำหรับการทุ่มเทพยายามในการคิดสร้างสรรค์และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรม เมื่อบุคลากรร่วมกันคิดสิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กว้างไกลมากขึ้น และเกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทั้งความคิดริเริ่มจากระดับบนสู่ระดับล่าง และจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ในองค์กร หรือการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติญา ศรีซังส้ม (2564: 79-82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับอำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุน (X₅) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₄) ด้านการจูงใจ (X₂) และด้านโครงสร้างองค์กร (X₃) ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 84.60

สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา จันทรีลี (2562: 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะกระบวนการกระตุ้นปัญญาให้บุคลากรเกิดการระดมปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของศิรินทร์พร คุปตพงศ์ (2565: 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการเรียนรู้ของทีม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในด้านการคิดเชิงระบบน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อาจทุ่มเทการปฏิบัติงานหรือให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านอื่น ๆ มากกว่า จึงทำให้แสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมอบหมายงานที่ทำทายตามพันธกิจและบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งแสดงให้บุคลากรมองเห็นภาพความสำเร็จหรือเป้าหมายในอนาคตอย่างชัดเจนและร่วมกันปฏิบัติงานให้ไปถึงเป้าหมายนั้นน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นจะกล่าวได้ว่าถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหาร มีกระบวนการจูงใจสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในองค์กร เชื่อมั่นว่าบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เห็นคุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ และสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้สมาชิกขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ในงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ทั้งนี้ เป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เวลาในการศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกขององค์การ เพื่อให้สามารถวางแผนบริหารจัดการองค์การได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถออกแบบกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยออกแบบกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนโดยใช้กระบวนการที่เปิดเผย กำหนดเป้าหมายทิศทางแนวการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ต่อครูได้อย่างชัดเจน สามารถประเมินจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการกำหนดภาพลักษณ์ขององค์การในอนาคตอย่างชัดเจน และความสามารถในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของครูให้สามารถปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ จึงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย แสดงว่า การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนกำหนดระยะเวลาและขอบเขตการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและเชื่อมั่นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการสร้างแรงบันดาลใจภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง โดยให้มีกระบวนการวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหา และร่วมกันหาแนวทางในการส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการสื่อสารและทักษะการฟังที่ดี สามารถสร้างเจตคติ และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในด้านระบบย่อยด้านองค์การ อยู่ในลำดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้เห็นถึงความสำคัญของระบบย่อยด้านองค์การ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิรูปสถานศึกษาด้านโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ให้ความสำคัญด้านการเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง รับฟังการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พยายามทำให้บุคลากรในองค์การเข้าใจเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์การ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวางแผนกำหนดระยะเวลาและขอบเขตการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ในการมอบหมายงานอย่างชัดเจน 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. ควรศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติญา ศรีซังส้ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2561). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สมาธรรม.
- พยัต วุฒิรงค์. (2557). การจัดการนวัตกรรม : ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. พรินท์ (1991).
- ภททิยา โสมภีร์. (2561). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งนภา จันทลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรรณวีร์ บุญคุ้ม. (2553). เอกสารประกอบการเรียนรายวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. นครปฐม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2557). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริรินทร์พร คุปตพงศ์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2562). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สุพรรณบุรี - นครปฐม. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครปฐม. (2566). ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สพม.นครปฐม. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.mathayom-npt.go.th/bigdataspmnpt/index.php>.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2557). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). *A Review of Transformational School Leadership Research 1996–2005*. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177-199.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. (2nd ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black.

การวิเคราะห์การตีความความหมายของการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
ด้วยกระบวนการพัฒนาจิตอาสาโดยนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุมชนเป็นฐาน
The Interpretative Meaning of Personality Development
for Conscientiousness in the Process of Fostering
Volunteerism among Undergraduate Students
in State Higher Education Using Problem Based Learning (PBL)
and Community Based Learning (CBL)

ปริณุต ไชยนิชัย¹
Parinut Chaiyanich

Received: August 14, 2024
Revised: September 8, 2024
Accepted: October 4, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุมชนเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาศึกษาทั่วไปและเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุมชนเป็นฐาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 ถึง ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวน 947 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัย พบว่า (1) นักศึกษามีการค้นพบหลังจากการตีความความหมายจากประสบการณ์การได้สัมผัสกับการทำงานจริง หลายประสบการณ์เป็นประสบการณ์ที่นักศึกษาคาดไม่ถึงว่าจะได้ประสบ ทำให้ตนเองได้รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำอย่างจริงจังมากขึ้น เป็นความรับผิดชอบที่ไม่ถูกใครบังคับให้ทำ มีการเรียนรู้ขณะที่เรียนรู้ด้วยการลงมือเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในชุมชน แม้นักศึกษาบางคนอาจเคยมีความคิดลบกับตนเองแต่เมื่อต้องทำงานเป็นทีมกับเพื่อน ๆ นักศึกษาสามารถเปิดรับความเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ได้ด้วยความเชื่อใจผู้อื่น (2) นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานกับคนหมู่มาก ด้วยการลงมือปฏิบัติ 10 ขั้นตอน โดยเริ่มจากขั้นวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และสิ้นสุดด้วยขั้นถอดบทเรียน การลงมือปฏิบัติด้วยประสบการณ์ของการเติมเต็มความพึงพอใจให้ผู้อื่นในชุมชนด้วยจิตอาสาโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน นักศึกษาสะท้อนว่า พวกเขาลงมือปฏิบัติการลงไปด้วยความกล้าที่จะทำกิจกรรมที่เป็นงานของพวกเขาเอง

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กระบวนการพัฒนาจิตอาสา การเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

¹ อาจารย์ ดร., สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
Lecturer, Social science and humanities, Liberal Art, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi (RUS)
E-mail: Parinut23@gmail.com

Abstract

This paper was analysed 1) to interpret the meaning of the student's personality development for conscientiousness and 2) to examine the process of fostering volunteerism in students who are exposed to problem-based and community-based learning. The sample group are students from Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi (RUS) who are enrolled in General Education and problem-based learning in the community. From 2018 to 2023; 947 students were utilized for purposive sampling. Qualitative data was gathered through document analysis, in-depth interviews, focus group, and participant observation.

The research findings revealed that (1) students discovered, after interpreting the meaning from their experiences of engaging in real work, that many of the said experiences had been unexpected. This led them to take their responsibilities more seriously. As these were duties, they were not compelled to perform them by anyone else. They were learning while actively helping others in the community. Even though some students may have had negative thoughts about themselves, when working in teams with their peers, they were able to embrace change and new things with trust in others. (2) Students participated by working with large groups implementing a 10-step process, starting from analyzing the interpretation of the development of students' personality with awareness, and concluding with the lesson learned. This hands-on experience, which involved fulfilling the satisfaction of others in the community through volunteerism without expecting anything in return was reflected by the students when they began to engage in their own activities.

Keywords: Personality Development for Conscientiousness, The Process of Fostering Volunteerism, Problem Based Learning, Community Based Learning

บทนำ

จากข้อมูลกรมสุขภาพจิตระบุว่า วัยรุ่นอายุ 10-19 ปี ประมาณ 1 ใน 7 คน และเด็กอายุ 5-9 ปี ประมาณ 1 ใน 14 คน ตรวจพบความผิดปกติทางอารมณ์ และจิตประสาท โดยวัยรุ่นบางคนเคยมีประสบการณ์การคิดทำร้ายตนเองซึ่งเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับ 3 ของวัยรุ่น นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการถูกกลั่นแกล้ง ถูกข่มเหง รังแกกัน ปัญหาความรุนแรงทั้งในครอบครัวและในสถาบันการศึกษา การถูกทอดทิ้ง หรือการถูกทารุณกรรมที่ส่งผลต่อปัญหาทางสุขภาพจิตมากขึ้น (ไทยโพสต์, 2567) นิยามได้ว่า อารมณ์ที่ผิดปกติคือสาเหตุการเสียชีวิตของวัยรุ่น

การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เกิดความฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยเชื่อมโยงการสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกและความสงสัยได้ เพราะเมื่อบุคคลมีคุณสมบัติทางสติปัญญาที่สูงขึ้น พวกเขามีแนวโน้มที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นได้ดีมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย (Pradhan & Jandu, 2023, pp. 223-235) เกิดเป็นความสุข ซึ่งความสุขรูปแบบนี้จะช่วยให้มนุษย์ได้ไตร่ตรองถึงพื้นที่ทางความรู้และอารมณ์ผ่านแง่มุมของการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม และประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวกตามลำดับ (Diener et al., 1999, pp. 276-302) เป็นการ “เพิ่มพื้นที่การเรียนรู้” ให้กับบุคคล ซึ่งการใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้และสร้างเป้าหมายร่วมกับชุมชน จะช่วยสร้างปลายทางที่สำคัญให้กับบุคคลได้ ทำให้บุคคลเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทั้งในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกห้องเรียน ด้วยการผลักดันให้ชุมชนเป็นพื้นที่เรียนรู้ร่วมกันทั้งของนักเรียน นักศึกษา บัณฑิตจบใหม่ และประชาชนทั่วไป (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) เป็นเครื่องมือที่ถูกนำไปใช้ในโรงเรียน สถาบันการศึกษา และมหาวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง เพื่อใช้ในการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับเพิ่มผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ตามความคาดหวังของการเรียนในชั้นเรียน (Learning Outcome) (Sweeney, 1999, pp. 15-22) การเพิ่มพื้นที่การฝึกฝนจิตวิญญาณสาธารณะให้กับบุคคลในระดับสถาบันการศึกษา

(Tong, 2018, pp. 1201-1204) มีความสัมพันธ์กันกับการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เพราะการฝึกฝนจะช่วยพัฒนาความสามารถในการบังคับตัวเองและการมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งใจ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกดังกล่าวประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้ (1) การมีความสามารถ (Competence) (2) ความมีระเบียบ (Order) (3) การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness) (4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) (5) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) (6) ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) (Costa & McCrea, 1992, pp. 5-13)

การเชื่อมต่อบุคคลกับชุมชนด้วยการบูรณาการชุมชนกับการจัดการเรียนรู้ เป็นการใช้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเพื่อให้บุคคลเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้สอน ผู้เรียน รวมถึงสมาชิกในชุมชน ผ่านการศึกษาเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของชุมชนหรือการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของชุมชน ชุมชนจึงเป็นแหล่งการเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนและพัฒนาทักษะของผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสังเคราะห์ ทักษะการคิดวิพากษ์ ตลอดจนความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์, 2561, น. 179-191) ความตระหนักช่วยในการรับรู้ทางอารมณ์และการใช้ความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินอารมณ์และการควบคุมความรู้สึกที่ดีขึ้น ช่วยให้บุคคลทำงานได้ดีขึ้น การศึกษาจึงควรสื่อความหมายด้านการมีส่วนร่วมกับจิตวิทยาเชิงบวก (Pradhan & Jandu, 2023, pp. 223-235)

สำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 3) ขั้นตอนวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ทบทวนความรู้และการสร้างทัศนคติที่ดีต่อชุมชน ขั้นที่ 2 การสำรวจและวิเคราะห์ชุมชน ขั้นที่ 3 ออกแบบร่างหลักสูตรท้องถิ่น ขั้นที่ 4 ฝึกปฏิบัติพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ขั้นที่ 5 สะท้อนผลการฝึกปฏิบัติ ขั้นที่ 6 ประเมินผลการเรียนรู้ 4) ระบบสังคม บทบาทผู้เรียน บทบาทผู้สอน 5) หลักการตอบสนอง การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ 6) ระบบสนับสนุน สื่อ อุปกรณ์และทรัพยากรการเรียนรู้ ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนรู้หลักนี้สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงผ่านการลงมือปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชน และสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของชุมชนด้วยตนเอง ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน (สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2565) เกิดเป็นการเชื่อมต่อระหว่างบุคคล หลักสูตรที่พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ความต้องการของชุมชน และจิตวิญญาณสาธารณะ

เพราะจิตวิญญาณสาธารณะ (Public mind) เป็นวิธีที่ดีในการปลูกฝังผู้เรียนในระดับมหาวิทยาลัย ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่ดีเมื่อเผชิญหน้ากับความต้องการของคนอื่น ๆ แต่ก็ยังประสบปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะความยินดีที่จะช่วยคนอื่นอาจเกิดขึ้นไม่ถาวร เนื่องจากบุคคลอาจไม่รู้ว่าจะเริ่มจากตรงไหน ปัญหาการขาดกลไกการจัดการแรงจูงใจที่สมบูรณ์แบบ หรือความเบื่อหน่ายของครอบครัวที่มีต่อการเลี้ยงดูและพุ่มพักจิตวิญญาณสาธารณะให้กับบุตรหลาน หรือรูปแบบการทำงานในฐานะผู้มีอำนาจในการเป็นผู้รับผิดชอบการจัดระเบียบและการสนับสนุนมีพลังไม่เพียงพอ การจัดงานและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณสาธารณะนั้นเป็นเรื่องเดียวซ้ำ ๆ และเป็นทางมาเกินไป ดังนั้นจึงไม่สามารถสร้างกลไกการกระตุ้นและการรับรองที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการเตรียมตัวและการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับกิจกรรมไม่สามารถเชื่อมต่อกับสถานการณ์จริง (Tong, 2018, pp. 1201-1204) แต่การสนับสนุนให้รูปแบบการเรียนการสอนมีพื้นที่ให้บุคคลเผชิญหน้ากับสถานการณ์อารมณ์ และสนับสนุนให้พวกเขาได้ออกแบบวิธีที่พวกเขาจะจัดการตัวเองและอารมณ์ของพวกเขาภายใต้สถานการณ์จริงเหล่านั้นได้ จะเป็นการเปิดเผยถึงกลไกการสื่อสารหรือการปรับตัวระหว่างความเข้าใจทางอารมณ์ได้ (Pradhan & Jandu, 2023, pp. 223-235) เพราะมนุษย์ที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นมีความฉลาดและเท่าทันกับยุคสมัย การให้ความรู้ด้วยการสอนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่หากมีกระบวนการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนด้วยการรับฟังอย่างเข้าใจ จะเป็นโอกาสในการลดปัญหาสุขภาพจิตในเด็กและเยาวชนได้ (ไทยโพสต์, 2567)

การศึกษาความเชื่อมโยงจากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้อนุมานได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกหรือแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) เป็นพื้นฐานของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัดและมุ่งความสำเร็จมากที่สุดนั้น เป็นกลไกการจัดการแรงจูงใจในกระบวนการพัฒนาจิตอาสาที่สมบูรณ์แบบให้กับผู้เรียนได้ กลไกการกระตุ้น การรับรองที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพนั้น ควรเริ่มต้นศึกษาที่ห้องเรียนและรายวิชาที่สามารถออกแบบการเรียนรู้ นำพาผู้เรียนลงสนามของชุมชนได้ การเข้าถึงชุมชนทำให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติบนเส้นทางแห่งภูมิปัญญาที่ถูกถ่ายทอดจากบรรพบุรุษจากอดีตสู่ปัจจุบัน ก่อเกิดเป็นเส้นแนวการเรียนรู้ผ่านวัฒนธรรมและเรื่องราวที่ถูกส่งต่อ นอกเหนือจากการที่ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งเหล่านั้นผ่านเส้นเรื่องบนสื่อโซเชียลมีเดียที่จับต้องไม่ได้ การออกแบบให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) ช่วยให้ผู้เรียนได้คิดไตร่ตรอง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงด้วยบทบาทจิตอาสาพัฒนาชุมชน พวกเขาเข้าไปร่วมตัวกับวัฒนธรรม อัตลักษณ์ชุมชน ซึ่งการเข้าถึงชุมชนในฐานะคนที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ ทำให้พวกเขาเห็นคุณค่าของตนเองและเห็นคุณค่าของทุกการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมซึ่งเป็นหนึ่งในโปรแกรมการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำรูปแบบกิจกรรมทั้งหมดที่ผู้วิจัยออกแบบ เก็บข้อมูล และใช้เวลาติดตามผลการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) นำมาเชื่อมโยงกับกระบวนการดังกล่าวที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐานร่วมกับชุมชนเป็นฐาน นำมาศึกษาวิเคราะห์ เผยแพร่เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนผ่านงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้วิจัยที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยมุ่งหวังว่า การศึกษาค้นคว้านี้จะช่วยลดช่องว่างของงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีเส้นแบ่งระหว่างกระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนด้วยกลยุทธการศึกษาแบบร่วมตัวลงชุมชนบนฐานงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้รับทุนของรัฐบาลสนับสนุน ความเป็นไปได้บนการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ครั้งนี้จะช่วยตีแผ่แนวทางการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความยึดหยุ่นทางอารมณ์ ผ่านการศึกษาวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา และกระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) ทั้งนี้จะสามารถเชื่อมโยงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกและความสงสัย เป็นรูปแบบของการส่งเสริมการจัดการกับอารมณ์ของวัยรุ่น อันจะช่วยลดปัญหาสังคม ซึ่งเป็นหัวใจของศาสตร์แห่งการพัฒนาการศึกษา (พัฒนศึกษาศาสตร์) และพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา
- 2) เพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

การวิเคราะห์การตีความความหมายของการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกด้วยกระบวนการพัฒนาจิตอาสาโดยนักศึกษาศาสนาอันอุดมศึกษาของรัฐที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาศึกษาทั่วไปและได้เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) ได้แก่ (1) สารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า (จำนวน 82 คน) (2) ศาสตร์แห่งการเป็นพลเมืองที่พึงประสงค์ (จำนวน 390 คน) (3) การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน (จำนวน 194 คน) (4) การศึกษาสารสนเทศในยุคดิจิทัล (จำนวน 15 คน) (5) เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน (จำนวน 134 คน) (6) การศึกษาค้นคว้าสารสนเทศ (จำนวน 50 คน) (7) สารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า (จำนวน 82 คน) รวมจำนวน 947 คน โดยพิจารณาจากห้องเรียนที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ขอบเขตพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 2 ศูนย์ ได้แก่ (1) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา (2) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี

3. ขอบเขตเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งหมด 6 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 ถึง ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดระยะเวลาจำแนกตามกิจกรรมหลักของการดำเนินโครงการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา และวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) โดยสามารถสรุปภาพรวมของผลลัพธ์จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางที่ 1 ภาพรวมของผลลัพธ์จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Overview of results in themes)

ผู้แต่ง (ปีที่เผยแพร่) Author (Year)	วิธีดำเนินการ และกลุ่มตัวอย่าง Study and Sample Characteristics	การค้นพบหลัก Key Findings
หฤทัย จตุรวัฒนา (2560, น.200)	- ประชากรคือนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดนครปฐม จำนวน 4,504 คน - กลุ่มตัวอย่าง 1,602 คน จากการเปิดตารางยามาเน่ (Yamane) - รูปแบบการทดลอง One-Group Pretest-Posttest Design	- การกำหนดปัญหาให้ผู้เรียนไม่ควรไกลจากประสบการณ์เดิมของผู้เรียน - ควรมีแหล่งข้อมูลในการแก้ปัญหาเพียงพอ - ผู้เรียนต้องวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง - ส่งเสริมให้มีกระบวนการกลุ่มในการทำกิจกรรม - ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการอธิบาย - ผู้เรียนในกลุ่มควรได้เสนอแนวคิดที่หลากหลายทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม - จัดให้มีช่วงของการประเมินค่าคำตอบ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการเลือกข้อสรุปวิธีการแก้ปัญหา ข้อสรุปงานวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ที่แท้จริงคือ การทำให้นักศึกษาแสวงหาความรู้และคำตอบด้วยตนเอง ให้เป็นผู้บริหารเวลาเอง รวมทั้งสรุปผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง
ชนัญชิตา ทิพย์ญาณ (2564, น. 36-52)	- วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเอกสาร ศึกษาภาคสนาม สัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง - ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ตัวแทนนักศึกษาองค์การนักศึกษาทั้ง 6 คณะ	- การขัดเกลาทางสังคมของกลุ่มเพื่อน โดยเพื่อนและสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยมีส่วนในการปลูกฝังคุณธรรมให้กับนักศึกษา เป็นกระบวนการผลักดันให้เกิดกระบวนการพัฒนาจิตอาสาในการรวมกลุ่มทำกิจกรรม - การขัดเกลาด้วยตัวแทนที่นักศึกษาชื่นชอบจากช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ช่วยให้เกิดการกระจายความคิด ความรู้เรื่องการทำประโยชน์ต่าง ๆ ในการพัฒนาสังคมของนักศึกษา - สถาบันครอบครัวมีผลอันดับหนึ่งต่อการเสริมสร้างจิตอาสาด้วยการสนับสนุนและเป็นแบบอย่างให้กับ

ผู้แต่ง (ปีที่เผยแพร่) Author (Year)	วิธีดำเนินการ และกลุ่มตัวอย่าง Study and Sample Characteristics	การค้นพบหลัก Key Findings
	คณะละ 5 คน จำนวน 30 คน	นักศึกษา อันดับสองคือ สถาบันการศึกษาและกลุ่มเพื่อน สื่อ ข้อสรุปงานวิจัย พบว่า จิตอาสาถูกตีความไปกว้างกว่า การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แต่หมายถึง คนที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้ ผู้ที่ชอบ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ผู้อื่น รู้จักเพื่อนใหม่ ๆ และที่สำคัญ จิตอาสา คือ ผู้ที่เห็นคุณค่าของตนเอง และเห็นคุณค่าของทุกการกระทำที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม งานวิจัยดังกล่าวจึงได้นำการพัฒนาตน และการพัฒนาสังคมเข้าผสานรวมไว้ด้วยกัน
วิรัชยา อินทะกันท์, จิราพัทธ์ แก้วศรีทอง และไพรวลัย ประมัย (2566, น. 188- 206)	● การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วม เก็บข้อมูล โดยใช้แบบ สัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง การสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์ แบบมีส่วนร่วมใน การประกอบอาหาร และ ประเมินคุณค่า ทางโภชนาการด้วย โปรแกรม INMUCAL- Nutrients กลุ่ม ตัวอย่างคือ นักวิชาการด้าน อาหาร ผู้เชี่ยวชาญ อาหารพื้นถิ่นและ ผู้นำชุมชนในพื้นที่	● การวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ควรเริ่มจากการศึกษา บริบทชุมชนและการสืบค้นภูมิปัญญาของชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชน และสุดท้ายคือการคืน ความรู้สู่ชุมชน ● การเลือกบุคคลในชุมชน การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งหมดคือการได้มาซึ่งข้อมูล เชิงคุณภาพจากชุมชน ● เป็นการศึกษาการต่อยอดองค์ความรู้ที่สร้างรายได้ และอาชีพให้กับชุมชน อันประกอบด้วยวิถีชีวิต และอัตลักษณ์ท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมายาวนาน ● การใช้ชุมชนเป็นฐานจะสำเร็จได้ด้วยการเชื่อมโยงกับ หน่วยงานระดับองค์การบริหารส่วนตำบลจะช่วยทำ ให้การดำรงอยู่ทางวัฒนธรรมของชุมชนยั่งยืนยิ่งขึ้น ข้อสรุปงานวิจัย พบว่า การเข้าถึงชุมชนทำให้ บุคคลเข้าถึงเพื่อนใหม่ ๆ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ความคิด ความเชื่อ และภูมิปัญญาที่ถูกถ่ายทอด จากบรรพบุรุษจากอดีตสู่ปัจจุบัน ก่อเกิดเป็นการ เรียนรู้ผ่านวัฒนธรรมและเรื่องราวที่ถูกส่งต่อผ่าน เคล็ดลับ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ชุมชน ซึ่งการเข้าไป ใกล้ชิดกับชุมชน จะได้เห็นเรื่องราวที่ถูกถ่ายทอด ตั้งแต่ในครัวเรือน โรงเรียน วิถีสังคม บางชุมชน ผู้เก็บสะสมความรู้เหล่านี้ไว้เป็นเพศหญิง บางชุมชน เป็นคุณครู บางชุมชนเป็นปราชญ์ชาวบ้าน เป็นต้น
พระมหาไกรสร แสนวงศ์ (2562, น.135-321)	● วิถีวิทยาการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative research)	● กระบวนการจัดการชุมชนด้วยตนเอง ก่อให้เกิด กระบวนการมีส่วนร่วมนำไปสู่การผลักดัน กระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกบรรจุไว้ในแผนชุมชน ก่อให้เกิดนโยบายชุมชนด้วยคนในชุมชน

ผู้แต่ง (ปีที่เผยแพร่) Author (Year)	วิธีดำเนินการ และกลุ่มตัวอย่าง Study and Sample Characteristics	การค้นพบหลัก Key Findings
	ใช้ระเบียบวิธีการ วิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมด้วย การจัดทำเวทีชุมชน สำรวจสืบค้น วัฒนธรรม ชุมชน สังเกตแบบมีส่วนร่วม และสัมภาษณ์เชิงลึก แบบไม่มีโครงสร้าง ในชุมชน	- การพัฒนาต่อยอดการจัดการสุขภาวะชุมชน ด้วยการ พัฒนาแกนนำชุมชน การส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วน ร่วมของชุมชน - การผลักดันเชิงนโยบายที่เน้นให้คนในชุมชนได้จัดการ ชุมชน ข้อสรุปงานวิจัย พบว่า การสืบค้นวัฒนธรรมชุมชน เป็นหลักฐานของกระบวนการจัดการชุมชนด้วยตนเอง ของชุมชน ทำให้เห็นว่า กระบวนการมีส่วนร่วมคือ หัวใจของการสร้างสรรค์นโยบายโดยคนในชุมชน
กิตติศักดิ์ ลิ้มธิรุกณ (2561)	- กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับ ปฏิบัติในกลุ่ม จำหน่ายเหล็ก ก่อสร้างแห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน - เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยคือ แบบสอบถาม - สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และการ วิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบเชิงชั้น	- การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ และความพึงพอใจในงาน - การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงและพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก - บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ - ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ - การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน - บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน ข้อสรุปงานวิจัย พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ช่วยส่งเสริมการรับรู้ภาวะผู้นำ ทำให้บุคคล มีความพึงพอใจในงานและเป็นสมาชิกที่ดีของ หน่วยสังคมนั้น ๆ
Costa & McCrea (1992, pp. 5-13)	- กลุ่มตัวอย่าง ชาย และหญิงวัยผู้ใหญ่ จำนวน 117 คน - เครื่องมือในการวิจัย คือ The NEO-PI scales และ psychopathology	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แสดงถึงความยากง่ายและความมากน้อยของ จุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้ง ความสามารถในการบังคับตัวเองและการมีวินัย ในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ครบตามที่ตั้งใจ

ผู้แต่ง (ปีที่เผยแพร่) Author (Year)	วิธีดำเนินการ และกลุ่มตัวอย่าง Study and Sample Characteristics	การค้นพบหลัก Key Findings
	as measured และ ใช้การวัดบุคลิกภาพ ผ่านการรายงาน ตนเอง (self-report personality measures)	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกประกอบด้วยลักษณะ นิสัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้ (1) การมีความสามารถ (Competence) (2) ความมีระเบียบ (Order) (3) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) (4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) (5) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) (6) ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) ข้อสรุปงานวิจัย พบว่า หนึ่งในบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกหรือ แบบยี่ดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) อันเป็นพื้นฐานของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นผู้ยึดถือหลักการ เหตุผล ยืนหยัดและมุ่งความสำเร็จมากที่สุด โดยควรมีการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่หลากหลาย และการศึกษาช่วงยาวไม่ใช่วิธี การศึกษาแบบภาคตัดขวางในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อติดตามพฤติกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ เหมาะสมกับงาน จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา และศึกษาวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) และสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ขออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัย และแจ้งแนวทางการรักษาความลับของข้อมูลทั้งหมด สำหรับวิธีการวิจัยมีการกำหนดขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาศึกษาทั่วไปและได้เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) โดยการสุ่มแบบเจาะจง ได้แก่ (1) สารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า (จำนวน 82 คน) (2) ศาสตร์แห่งการเป็นพลเมืองที่พึงประสงค์ (จำนวน 390 คน) (3) การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน (จำนวน 194 คน) (4) การศึกษาสารสนเทศในยุคดิจิทัล (จำนวน 15 คน) (5) เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการทำงาน (จำนวน 134 คน) (6) การศึกษาค้นคว้าสารสนเทศ (จำนวน 50 คน) (7) สารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า (จำนวน 82 คน) รวมจำนวน 947 คน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 2 ศูนย์ ได้แก่ (1) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา (2) ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสกรี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการรวบรวมข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กระบวนการพัฒนาจิตอาสา และการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือที่ 2 และ 3 คือ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกต ทั้งในช่วงก่อนลงพื้นที่ในชุมชน ขณะลงพื้นที่ในชุมชน และหลังลงพื้นที่ในชุมชน

3. วิธีการดำเนินงาน

สามารถแบ่งการดำเนินงานเป็น 10 ขั้นตอน ดังนี้

ก่อนลงพื้นที่ในชุมชน

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา เพื่อนำหลักวิชาการไปสื่อสารกับสังคมด้วยโครงการจิตอาสาโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL)

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลชุมชนของนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประสานความร่วมมือสืบค้นปัญหาและเตรียมความพร้อมจัดทำแผนที่เพื่อความเข้าใจชุมชน (Empathy map) เพื่อนักศึกษาหาปัญหา โอกาส และเป้าหมายร่วมกันที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นการศึกษาความเหมาะสมของนักศึกษาเพื่อออกแบบโครงการ

ขณะลงพื้นที่ในชุมชน

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นการพัฒนาความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 7 ขั้นการสังเกตและเฝ้าดูปรากฏการณ์อย่างเอาใจใส่ของนักศึกษา

หลังลงพื้นที่ในชุมชน

ขั้นตอนที่ 8 ขั้นการติดตามและประเมินผลชุมชนของนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 9 ขั้นสะท้อนคิดของนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 10 ขั้นถอดบทเรียนจากการตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา หลังจากผ่านกระบวนการพัฒนาจิตอาสาด้วยการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL)

4. การวิเคราะห์/ตีความข้อมูล

การวิเคราะห์และตีความข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีการวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา โดยวิเคราะห์ผลการรวบรวมข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กระบวนการพัฒนาจิตอาสา และการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) เพื่ออธิบายเชื่อมโยงระหว่างกัน

ส่วนการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) ของนักศึกษาทั้ง 947 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์จากผลการดำเนินงานทั้ง 10 ขั้นตอนที่ได้กล่าวข้างต้น ดังสรุปไว้ในผลการวิจัย

สำหรับการวิเคราะห์ผลนั้น ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าเพื่อหาความน่าเชื่อถือของงานวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษาและกระบวนการพัฒนาจิตอาสา มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ภาพรวมของผลลัพธ์ของการตีความความหมาย (Interpretive the meaning)

การตีความความหมายของนักศึกษาจากการค้นพบหลัก (Interpretive the meaning)		
ข้อค้นพบใหม่ <i>New Findings</i>	การค้นพบหลัก จากการพัฒนาบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก <i>Conscientiousness</i>	การค้นพบหลักจากกระบวนการพัฒนาจิตอาสา <i>The process of development of the volunteer spirit</i>
การสัมผัสกับบรรยากาศ การดำเนินงานในสิ่งที่คาด ไม่ถึง	ความรับผิดชอบหน้าที่ที่ต้องทำ และการได้แสดงศักยภาพ	ความรู้สึ้อยากทำที่ออกมาจากข้างในตนเอง จริง ๆ
ความมั่นใจในตนเองว่า สามารถทำงานเป็นทีม ร่วมกับผู้อื่นได้	ความกล้าที่จะแสดง ความสามารถ	การมีส่วนร่วมในการทำงานกับคนหมู่มาก
สิ่งที่คิดและวางแผนกับสิ่ง ที่เกิดขึ้นจริงแตกต่างกัน	การวางแผนทำทีมอย่างเป็น ขั้นตอนและมีระเบียบ	การลงมือปฏิบัติด้วยประสบการณ์
ความพยายามในการ เปลี่ยนบุคลิกภาพของตน เพื่อความสำเร็จของงาน	การมองความสำเร็จของงานด้วย การยอมปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น	การเติมเต็มความพึงพอใจให้ผู้อื่น บุคคลควร เริ่มต้นจากการฝึกและฝึกสลับสับเปลี่ยนกันไปมา
การกระตุ้นด้วยตัวเอง ที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี	ครูผู้สอนเป็นตัวอย่างที่ใกล้ชิดตัว ตนเองที่สุดในการพัฒนา บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	การลงมือปฏิบัติของตัวแบบช่วยกระตุ้นให้ตนเอง มีความกล้าที่จะทำกิจกรรม
ความพร้อมที่จะเข้าไป ช่วยเหลือผู้อื่น	ความเชื่อที่ว่าการทำงานกลุ่มจะ ทำให้ตนเองถูกเอาเปรียบนั้น ถูกทำให้หายไปด้วยความตระหนักรู้ ถึงหน้าที่ตนเองในงานที่ได้รับ มอบหมาย	การเข้าหาเพื่อน ๆ ที่มีจิตอาสาจะทำให้ตนเอง พัฒนาตนเองขึ้น
การเปิดรับความ เปลี่ยนแปลง และสิ่งใหม่	ความเชื่อใจผู้อื่นทำให้มีความกล้า ที่จะแสดงความสามารถของตนเอง	การเริ่มมองความเจ็บปวดของผู้อื่นด้วยความใส่ใจ คือจุดเริ่มต้นของการให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง
ความต้องการแก้ไข ความสัมพันธ์เชิงลบ ของตนเองกับคนในทีม	การได้ฝึกที่จะสร้างความสัมพันธ์ กับคนในทีมอย่างรอบคอบ	การทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยการรับฟังความคิดเห็น ของทุกคน
ความวิตกกังวลที่ต้องไป เจอสถานที่และคนใหม่ ๆ	ความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการเอาชนะความวิตกกังวล ของตนเอง	การฝึกขอโทษและขอบคุณตนเองและทีมงาน
การโหวตเสียงจาก ความคิดเห็น	การปรับตัวใหม่ด้วยการคิด การพูด การกระทำใหม่ เป็นการท้าทายความสามารถ ในการบังคับตนเองได้	การได้รับเลือกไม่ว่าจะเป็นการทำหน้าที่ใด ๆ คือแรงบันดาลใจสำคัญในการทำงานจิตอาสา ของตนเอง
ทุกคนมีหน้าที่ของตนเอง	การได้ทำงานร่วมกัน	การช่วยกันแก้ปัญหาด้วยความทนทาน และความแข็งแกร่ง

การตีความความหมายของนักศึกษาจากการค้นพบหลัก (<i>Interpretive the meaning</i>)		
ข้อค้นพบใหม่ <i>New Findings</i>	การค้นพบหลัก จากการพัฒนาบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก <i>Conscientiousness</i>	การค้นพบหลักจากกระบวนการพัฒนาจิตอาสา <i>The process of development of the volunteer spirit</i>
ความตั้งใจทำงานของ เพื่อนคือแรงผลักดันที่ดี	การทำงานหนักในโครงการทำให้ ตนได้เรียนรู้ที่จะมาก่อนเวลา ทำงานอย่างมีวินัย	สภาพแวดล้อมเพียงในชั้นเรียนอย่างเดียว ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ตนเองเป็นจิตอาสา
การทำหน้าที่ที่หนัก สนับสนุนให้ตนต้องดูแล จัดการตนเองใหม่	ความตั้งใจในการทำงานอย่างหนัก	ความสำเร็จของหน้าที่ที่ได้รับสัมพันธ์โดยตรงกับ ความกลัวว่างานจะไม่ประสบความสำเร็จ
ความทุ่มเทเพื่อชุมชน	การได้ติดต่อประสานงานกับ เพื่อนใหม่บ่อย ๆ จะทำให้มีสติ ในการบริหารงานของตนเองและ ทีมให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด	ประสบการณ์ในการปรับทัศนคติของตนเองให้มี ความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นมากยิ่งขึ้น
ได้รับภูมิคุ้มกันที่ดีในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	ความรับผิดชอบในหน้าที่หลัก ของตนเอง	ความรับผิดชอบรองในหน้าที่ของส่วนรวม
ความกล้าเข้าสังคม	การได้ลองรับผิดชอบในสิ่งที่ ตนเองไม่ชอบทำให้เกิดความถนัด ใหม่ ๆ	การได้ฝึกปรับอารมณ์เพื่อรองรับสถานการณ์ ที่คาดเดาไม่ได้
ความกลัวว่าจะไม่ได้รับ ความร่วมมือที่เต็มที่	ความพร้อมอยู่กับการได้ลองลงมือ ปฏิบัติจริง ๆ	ความสุขจากการได้เห็นชุมชนให้ความร่วมมือ กับกิจกรรมจิตอาสา
การค้นพบทักษะชีวิต	รับรู้ถึงความต้องการของอาจารย์ ผู้สอนที่ไม่ได้ต้องการแค่ให้ทำงาน จบเท่านั้น แต่การทำความรู้จักร กับผู้อื่นนั้นเป็นเรื่องสำคัญกว่า	ความกล้าที่จะทำความรู้จักกับคนแปลกหน้า ทำให้ตนได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เสมอ
การไม่เคยทำกิจกรรม นอกสถานที่ที่ต้อง ช่วยเหลือผู้อื่นในชุมชน	ความเครียดในหน้าที่ของตนทำ ให้มีพลังในการดำเนินงาน ส่วน ความร่วมมือของเพื่อน ๆ ทำให้ การดำเนินงานนั้นเต็มไปด้วย ความใส่ใจของตนเอง	การได้ร่วมทำกิจกรรมเท่านั้น ที่จะทำให้ตนเองได้ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองจากการสื่อสาร กับผู้อื่นด้วยมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น
การยอมรับที่จะพัฒนา ตนเองในจุดบกพร่อง	การแสดงออก คือความท้าทาย ที่จะแสดงออกความสามารถ ของตนเอง	ความเห็นอกเห็นใจทีมงาน ทำให้ขั้นตอนของการ ทำกิจกรรมจิตอาสาชัดเจนยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 ภาพรวมของผลลัพธ์จากผลการวิจัย (Overview of Results)

การตีความความหมายของนักศึกษาจากกิจกรรมการเรียนรู้		
การค้นพบหลัก <i>Key Findings</i>	กิจกรรมการเรียนรู้ แบบปัญหาเป็นฐาน <i>PBL</i>	กิจกรรมการเรียนรู้ แบบชุมชนเป็นฐาน <i>CBL</i>
ความอยากรู้อยากเห็น ในกระบวนการที่จะทำ	กิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดความสงสัย ที่มีต่อโครงการพัฒนาชุมชน หน้าที่ของตนเอง และหน้าที่ ของทุกคนในทีมงานทั้งหมด	กิจกรรมที่ได้เลือกชุมชนด้วยเสียงโหวตข้างมาก จากทุกคนในทีม
การได้หาความรู้และ ความหมายด้วยตนเอง	กิจกรรมที่ยืดปัญหาของชุมชน เป็นหลัก โดยนักศึกษามีบทบาท เป็นผู้แก้ปัญหา	กิจกรรมที่ชี้ให้นักศึกษาค้นพบความเจ็บปวด และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน
การได้ลองเรียนรู้วิธี เรียนรู้	กิจกรรมที่สนับสนุนให้ผู้เรียน หาจุดบกพร่องที่เป็นปัญหา ทั้งของตนเองและงานที่ตนได้รับ	กิจกรรมที่ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนวิธีคิด กับทีมงานและชุมชน
ความร่วมมือเกิดจาก การได้ช่วยเหลือและ การได้รับความช่วยเหลือ	กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ทำงาน กลุ่มย่อยร่วมกัน มีการตั้งโจทย์ แก้ปัญหาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน	กิจกรรมที่ส่งเสริมความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นกิจกรรมที่ทำให้ทุกคนในทีมร่วมกัน ทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
ความเปลี่ยนแปลง ของผู้เรียนและชุมชน	กิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนเปิดใจ พิจารณาความเปลี่ยนแปลง ของตนเอง ปัญหาที่ตนเอง และชุมชนนั้น ๆ เผชิญอยู่	กิจกรรมที่พัฒนาทักษะการคิดของตนเอง และการคิดแบบร่วมมือกับชุมชน
จุดเริ่มต้นของการเห็นแก่ ประโยชน์ของผู้อื่น	กิจกรรมที่ให้รับฟังทุกคน ในทีมงาน	กิจกรรมที่มุ่งช่วยเหลือผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนได้รับ แนวคิดนี้และมีความคิดอยากช่วยเหลือชุมชน
การได้กำจัดการคิด เชิงลบ	กิจกรรมที่นำความขัดแย้งมาเป็น ปัญหาที่ต้องแก้ไขให้ชุมชน	กิจกรรมที่นำเสนอผู้มีประสบการณ์การทำงาน เพื่อนชุมชน
การได้เพิ่มความเชื่อมั่น	กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้แบ่งปัน ปัญหาของตนเอง	กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้เล่าประสบการณ์ ความเชื่อ ทัศนคติ การได้เล่าเรื่องดังกล่าวจะทำให้ผู้เรียน ได้เห็นคุณค่าในตนเอง
ความพยายามไปให้ได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้	กิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยน ความรู้สึกถึงความยากที่กำลัง เผชิญจากการทำงานร่วมกัน	กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ลองคาดเดาประวัติ ของชุมชนที่จะไปลงพื้นที่เพื่อจัดทำแผนที่ชุมชน (Empathy map)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์การตีความความหมายของการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกด้วยกระบวนการพัฒนาจิตอาสาโดยนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) ผู้วิจัยอภิปรายประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1) การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาตีความความหมายจากประสบการณ์การได้สัมผัสกับการทำงานจริง การพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก นักศึกษาตีความความหมายใหม่ว่า คือประสบการณ์ เป็นประสบการณ์ที่นักศึกษาคาดไม่ถึงว่าจะได้ประสบ ตีความความหมายตนเองว่า คือหน้าที่ เพราะนักศึกษาต้องกลายเป็นผู้รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำอย่างจริงจังมากขึ้น เป็นความรับผิดชอบที่ไม่ถูกใครบังคับให้ทำ ตีความความมั่นใจในตนเองเปลี่ยนไป แต่เดิมอาจเข้าใจว่าความมั่นใจในตนเองก็ต้องออกมาจากตนเองได้อย่างเดียว เปลี่ยนเป็นความมั่นใจของตนและทีม ความมั่นใจกับความเชื่อมั่นในทีมเป็นสิ่งที่ต้องไปด้วยกัน นักศึกษาตีความความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกันออกไปตามหน้าที่ที่ได้รับ การสร้างสรรค์ปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของตนเองเป็นสิ่งที่นักศึกษาคิดความแล้วว่า การทำเช่นนั้นจะทำให้งานสำเร็จลุล่วง แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีการเรียนรู้ขณะการเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหาของตนเอง แก้ปัญหาของเพื่อน แก้ปัญหาของทีม ผ่านการระดมสมองร่วมกัน จากนั้นจึงลงมือปฏิบัติเข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในชุมชน มีข้อสังเกตว่า แม้นักศึกษาบางคนจะเคยมีประสบการณ์การคิดลบกับตนเอง แต่เมื่อต้องทำทีมกับเพื่อน ๆ นักศึกษากลับสามารถเปิดรับความเปลี่ยนแปลงและสิ่งใหม่ได้อย่างน่าอัศจรรย์ยิ่งนัก สอดคล้องกับงานของ Costa & McCrea (1992) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แสดงถึงความยากง่ายและความมากน้อยของจุดมุ่งหมายที่แต่ละบุคคลกำหนดไว้ รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเองและการมีวินัยในตนเองให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ครบตามที่ตั้งใจ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกประกอบด้วยลักษณะนิสัยย่อย 6 ด้าน ดังนี้ (1) การมีความสามารถ (Competence) (2) ความมีระเบียบ (Order) (3) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) (4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) (5) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) (6) ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) นอกจากนี้ผลจากการวิจัยยังพบว่า เมื่อได้ทำงานร่วมกัน นักศึกษาต่างได้คิด ได้พูด และได้กระทำสิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน ทำให้นักศึกษาหลายคนตีความความหมายเรื่องการเอาชนะความวิตกกังวลใจใหม่ การเอาชนะความไม่กล้าที่จะเป็นผู้นำของเพื่อน ๆ ได้ ผลการวิจัยนี้ได้แย้งกับงานของ กิตติศักดิ์ ลิ้มถิรคุณ (2561) ที่ระบุว่า การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงาน เพราะข้อค้นพบใหม่ในงานของผู้วิจัยยืนยันว่า การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงไม่สัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความพึงพอใจในงานแต่ท้ายที่สุดนักศึกษาที่ไม่มีภาวะผู้นำ ไม่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่ใช่สมาชิกที่ดีของกลุ่ม และไม่พึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ เขาอาจเกิดการตีความความหมายใหม่ หลังจากได้ประสบการณ์การได้สัมผัสกับการทำงานจริง นิยามได้ว่า การพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสัมพันธ์กับประสบการณ์การได้รับบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำอย่างจริงจังภายใต้การเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL)

2) การศึกษากระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) พบว่า เมื่อนักศึกษาได้ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติทั้ง 10 ขั้นตอน ตั้งแต่ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นวิเคราะห์ การตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา ไปถึง ขั้นตอนที่ 10 ขั้นถอดบทเรียนจากการตีความความหมายการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของนักศึกษา การลงมือทำดังกล่าว มาจากแนวคิดการเรียนแบบการสอนแบบเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ เป็นแนวคิดที่มาจาก John Dewey (1998) นักปรัชญาชาวอเมริกัน ที่เชื่อว่า “มนุษย์จะต้องปรับตัวเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด” สิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องสำคัญและจะต้องนำไปใช้เป็นแนวคิดของการจัดการศึกษาที่ต้องเน้นฝึกให้มนุษย์แก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการกระทำ นอกจากนี้ต้องได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ โดยในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนักศึกษาทุกคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจิตอาสาด้วยการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) พบว่า กระบวนการดังกล่าวถูกสะสมมาอย่างอดทนและต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ ความอดทนดังกล่าวไหลเวียนอยู่ในตัวผู้สอนและผู้เรียน ความอดทนเป็นรากฐานสำคัญของการใช้กระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) ที่งานวิจัยนี้มุ่งศึกษา ดังเช่น นักศึกษาทั้ง 947 คนที่มีส่วนร่วมอย่างอดทนในการทำงานกับคน

หม่มาก รับผิดชอบหน้าที่ ซึ่ง Costa & McCrea (1992, pp. 5-13) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งเหล่านี้ถูกสร้างในบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกหรือแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) อันเป็นพื้นฐานของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและเป็นผู้ยึดถือหลักการเหตุผล ยืนหยัดและมุ่งความสำเร็จมากที่สุด ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถยืนยันได้ว่า กระบวนการดังกล่าวผลักดันให้ผู้เรียนต้องลงมือปฏิบัติด้วยประสบการณ์ การเติมเต็มความพึงพอใจให้ผู้อื่นในชุมชนด้วยกระบวนการข้างต้นโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน ก้าวผ่านความท้อแท้ใจ ความเหนื่อยยาก การลงชุมชนแต่ละครั้งเพื่อไปแก้ปัญหาที่นั่นไม่ใช่เรื่องง่าย และสิ่งนี้อาจเป็นภาพความเสี่ยงของการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้งที่ผู้สอนเองต้องยอมรับความเสี่ยงทั้งหมดเพียงลำพัง ความเสี่ยงต่อการที่ผู้เรียนจะล้มเลิกโครงการกลางทาง ความเสี่ยงต่อความไม่ปลอดภัยหรืออุบัติเหตุอันอาจเกิดก่อนลงพื้นที่ ระหว่างลงพื้นที่ และหลังลงพื้นที่ ความเสี่ยงต่อการเกิดความแตกแยกระหว่างการทำงานเป็นทีม นักศึกษาบางห้องมีจำนวนมาก บางห้องจำนวนน้อย การลงมือปฏิบัติดังกล่าวบังคับให้นักศึกษาต้องคิดใคร่ครวญ ไตร่ตรองวางแผนตลอดเวลา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งหมด ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกต ทั้งในช่วงก่อนลงพื้นที่ ในชุมชน ขณะลงพื้นที่ในชุมชนและหลังลงพื้นที่ในชุมชน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสะท้อนผ่านคุณค่าของการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้ผู้วิจัยเห็นโครงเรื่องผ่านเรื่องราวที่น่ายอกย่องของนักศึกษาเหล่านี้ พวกเขาคือผู้กล้า กล้าที่จะริเริ่มทำกิจกรรมของตนเอง กล้าเข้าหาเพื่อน ๆ ที่มีจิตอาสา ความกล้าดังกล่าวคือผลลัพธ์จากการสนับสนุนของครอบครัว ผู้ใหญ่ และเพื่อน ๆ ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของ ชนัญชิตา ทิพย์ญาณ (2564, น.36-52) ที่ระบุว่า สถาบันครอบครัวมีผลอันดับหนึ่งต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมจิตอาสาด้วยการสนับสนุนและเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษา อันดับสองคือสถาบันการศึกษาและกลุ่มเพื่อน สื่อ

ความเพียรในการปรับบุคลิกภาพของตนเองจากที่เคยตั้งปัญหาจากการค้นหาข้อมูลของชุมชนในแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ นักศึกษาเปลี่ยนแนวคิดใหม่ โดยเริ่มตั้งปัญหาก่อนการลงพื้นที่ไปช่วยเหลือชุมชน ด้วยการตั้งต้นจากการเริ่มมองความเจ็บปวดของผู้อื่นด้วยความใส่ใจ กลายเป็นจุดเริ่มต้นของการให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง และนำไปสู่การลงพื้นที่มาสร้างกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมด้วยการรับฟังความคิดเห็นของทุกคน เพื่อจัดทำแผนที่ชุมชนที่ระบุประวัติของชุมชนที่ทีมให้ความสนใจ ผลวิจัยดังกล่าวอธิบายหลักการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ได้เป็นอย่างดี และเป็นข้อค้นพบที่ย้อนแย้งกับสิ่งที่ ฤทัย จตุรวัฒนา (2560) ได้สรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ว่าจะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดปัญหาให้ผู้เรียนไม่ควรไกลจากประสบการณ์เดิมของผู้เรียนนั้น แต่ในงานของผู้วิจัย พบว่า การสนับสนุนให้ผู้เรียนทำสิ่งที่ไกลตัวและยาก จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเห็นชุมชนในมุมที่เป็นความจริงของสังคมผ่านการวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเองส่งเสริมให้มีกระบวนการกลุ่มในการทำกิจกรรม ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอธิบายผู้เรียนในกลุ่มควรได้เสนอแนวคิดที่หลากหลายทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม จัดให้มีช่วงของการประเมินคำตอบ ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนให้ใช้เหตุผลในการเลือกข้อสรุปวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทั้งหมดทำให้ผู้เรียนทำสิ่งที่ไกลตัวและยากได้ แต่ทั้งนี้ผู้สอนจะต้องวางบทบาทของตนเป็นผู้อำนวยความสะดวกอยู่ใกล้ ๆ เสมอ การทำในสิ่งที่ไกลตัวผู้เรียนจึงจะไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไป ต้องยอมรับว่างานที่ผู้เรียนปฏิบัติในงานวิจัยครั้งนี้เป็นงานที่มีพลังและต้องใช้พลังสูงมากเช่นกัน เปรียบเสมือนเป็นการออกแบบให้ผู้เรียนกลายเป็นนักจัดการชุมชน พระมหาไกรสร แสงวงศ์ (2562) ชี้ให้เห็นถึงพลังสะท้อนจากกระบวนการจัดการชุมชนด้วยตนเองที่ก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมนำไปสู่การผลักดันกระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกบรรจุไว้ในแผนชุมชน ก่อให้เกิดนโยบายชุมชนด้วยคนในชุมชน การพัฒนาต่อยอดการจัดการสุขภาวะชุมชน ด้วยการพัฒนาแกนนำชุมชน ซึ่งข้อสรุปจากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ตรงตามที่ Pradhan & Jandu (2023, pp. 223-235) ได้เน้นย้ำว่า ควรมีการสนับสนุนให้รูปแบบการเรียนการสอนมีพื้นที่ให้บุคคลเผชิญหน้ากับสถานการณ์อารมณ์ และสนับสนุนให้พวกเขาได้ออกแบบวิธีที่พวกเขาจะจัดการตัวเองและอารมณ์ของพวกเขาภายใต้สถานการณ์จริงเหล่านั้นได้ จะเป็นการเปิดเผยถึงกลไกการสื่อสารหรือการปรับตัวระหว่างความเข้าใจทางอารมณ์ได้ โดยปลายทางของการศึกษากระบวนการพัฒนาจิตอาสาของนักศึกษาที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับชุมชนเป็นฐาน (CBL) ในครั้งนี้ ผลักดันให้ผู้เรียนจัดการกับอารมณ์ตนเองภายใต้สถานการณ์ที่ต้องออกไปช่วยเหลือชุมชนจริง ๆ พวกเขาได้ออกแบบการส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของชุมชนเผยแพร่ผ่านสื่อในรูปแบบของการสร้างกิจกรรมที่เน้นให้คนในชุมชนได้จัดการชุมชน เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์การตีความความหมายของการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้วยกระบวนการพัฒนาจิตอาสาโดยนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับ ชุมชนเป็นฐาน (CBL) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการค้นพบหลัก ผู้สนใจไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา ผู้สอน และผู้เรียน สามารถขยายผลดังกล่าวไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อย่างลุ่มลึกต่อไปได้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านการตีความความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ของนักศึกษา ทั้งแง่ความหมายต่อตนเอง ความหมาย ต่อการเรียนรู้ ความหมายต่อชีวิต ความหมายต่อการศึกษา ความหมายต่อการพัฒนาตนเอง ความหมายต่อชุมชน ความหมายต่อบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ความหมายต่อความเป็นจิตอาสา การตีความความหมายทุกความหมาย ที่นำเสนอในงานวิจัยนี้ ยืนยันให้เห็นถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน การเรียนรู้แบบปัญหาเป็นฐาน (PBL) ร่วมกับ ชุมชนเป็นฐาน (CBL) ดังกล่าวสามารถเปิดพื้นที่ให้ทุกศักยภาพของมนุษย์ได้มีที่ยืน ผู้วิจัยเรียกสิ่งนี้ว่า เป็นผลลัพธ์ จากรูปแบบการเรียนการสอนเชิงบวกในระดับอุดมศึกษา ถึงแม้การเรียนรู้ในรูปแบบดังกล่าวอาจส่งผลทำให้ผู้สอน และผู้เรียน เหนื่อยยากจากการใช้ความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของทั้งสองฝ่ายก็ตาม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในมิติของการตีความความหมายของนักศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีในส่วนของการค้นพบอื่นที่ผู้สนใจสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนางานวิจัยได้ เช่น การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ การวิจัยข้ามวัฒนธรรม หรือการพัฒนาเครื่องมือ การพัฒนาสื่อที่สะท้อนให้เห็นความเจ็บปวดของชุมชนของนักศึกษา การเลี้ยงดูเชิงบวกช่วยกระตุ้นกระบวนการพัฒนาจิตอาสา รูปแบบการปลดปล่อยศักยภาพมนุษย์ในกลุ่มเปราะบาง บุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพหนึ่งในห้าองค์ประกอบ เรื่องเล่าประสบการณ์ของนักศึกษาที่ปฏิเสธการทำงานแบบกลุ่ม ข้อค้นพบจากนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจากประสบการณ์การพัฒนาโครงการเพื่อชุมชน แบบไม่ใช้งบประมาณของรัฐ เป็นต้น นอกจากนี้การศึกษายังจำกัดวัตถุประสงค์ไว้ในแง่มุมของนักศึกษาที่ลงทะเบียนในรายวิชาศึกษาทั่วไปเท่านั้น ผู้พัฒนาอาจสามารถต่อยอดเพื่อพิสูจน์และค้นคว้าผ่านรูปแบบงานวิจัยในชั้นเรียน ในรายวิชาอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ลิ้มธิคุณ. (2561). *การรับรู้ภาวะผู้นำที่แท้จริงและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มจำหน่ายเหล็กก่อสร้าง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหาไกรสร แสนวงศ์. (2562). *รูปแบบการจัดการสุขภาวะชุมชนโดยใช้วัฒนธรรมชุมชนเป็นฐาน*. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารศาสตร์)]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ชนัญชิดา ทิพย์ญาณ. (2564). การให้ความหมายพฤติกรรมจิตอาสาและกระบวนการขัดเกลาสังคมที่เสริมสร้างพฤติกรรมจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. *Journal of Social Science and Cultural*, 5(2), 36-52.
- ไทยโพสต์. (2567). *นำเป็นห่วง พบ 1 ใน 7 วัยรุ่นอายุ 10-19 ปี มีปัญหาทางจิตประสาท อารมณ์*. <https://www.thaipost.net/news-update/520448/> 19 ม.ค. 2567.
- วิรัชยา อินทะกันท์, จิราพัทธ์ แก้วศรีทอง และ ไพรวลย์ ประมัย (2566). การพัฒนาอาหารพื้นถิ่นสู่สารอาหารเพื่อการท่องเที่ยวโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน กรณีศึกษา หมู่บ้านท่าโพธิ์ ตำบลจอมทอง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. *The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal*, 29(4), 188-206. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tgt/article/view/261546/180329>

- วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (2561). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน: กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 11(3), 179-191.
- สถาบันวิจัยเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (วสศ.). (2565). 30 นโยบายเรียนรู้ดีของผู้ว่าฯ ชัชชาติ ปักธงลดความเหลื่อมล้ำ ลดภาระครู-ผู้ปกครอง บัณฑิตโรงเรียนคุณภาพ. <https://research.eef.or.th/30-study-policy-chadchart/>.
- หฤทัย จตุรวัฒนา. (2560). ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Costa, P. T., & McCrea, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Dewey, J. (1998). *The essential Dewey, volume 1: pragmatism, education, democracy* (Vol. 1). Indiana University Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Pradhan, R. K., & Jandu, K. (2023). Evaluating the impact of conscientiousness on flourishing in Indian higher education context: mediating role of emotional intelligence. *Psychological Studies*, 68(2), 223-235.
- Sweeney, G. (1999). The challenge for basic science education in problem based medical curricula. *Clinical and Investigative Medicine*, 22(1), 15-22.
- Tong, D. (2018, July). Volunteer Activity: The way to cultivate college students' public spirit. In 3rd International Conference on Contemporary Education, *Social Sciences and Humanities*. (ICCESSH 2018). (pp.1201-1204). Atlantis Press.

การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์

The Security Administration in School Safety Management:
Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office

ชัชวาล พูลสวัสดิ์^{1*}
Chatchawan Poonsawat^{1*}

สุมิตร สุวรรณ²
Sumit Suwan²

พัชรภา ตันติชูเวช³
Patcharapa Tantichuwet³

Received: August 27, 2024
Revised: September 27, 2024
Accepted: October 7, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน 3) ถอดบทเรียนและเสนอวิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 282 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวม 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความปลอดภัยในโรงเรียนภาพรวมและรายด้าน พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ และพบเรื่องการติดเกม การใช้สารเสพติด การพนัน อุบัติเหตุ ทะเลาะวิวาท และการกลั่นแกล้งรังแกกัน อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกัน ด้านการปลูกฝัง และด้านการปราบปราม ตามลำดับ
3. วิธีการบริหารความปลอดภัยทั้งสองโรงเรียนสร้างขึ้นจากแนวคิดวงจรคุณภาพของเดมมิง เริ่มจากวางแผนงานความปลอดภัย ดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบประเมินผล และมีการดำเนินงานตามกรอบกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งด้านการป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม

คำสำคัญ: ความปลอดภัยในโรงเรียน การบริหารความปลอดภัย วิธีการบริหารความปลอดภัย

¹ นิสิตหลักสูตร ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Master Student of Educational Administration, Faculty of Educational & Development Sciences, Kasetsart University
E-mail: chatchawan.poo@ku.th

² ศน.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 รศ.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

The purposes of this research were to 1) study the security in schools under the Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office, 2) study the security administration in schools, and 3) propose guidelines from lessons learned about the security administration in schools. The sample for this study included 282 administrators and teachers who were chosen by stratified random sampling method based on school size in the Prachuap Khiri Khan secondary educational service area office. Moreover, there were 6 interviewees who were administrators and safety responsibility teachers from 2 schools selected through purposive sampling method. The research instruments were the 5-level scale questionnaire, an ascending order form and an interview form. The statistical data analysis included were frequency, arithmetic mean, percentage, standard deviation (S.D.) and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall security in schools, as well as individual metrics registered low-level security issues. Such low-level security issues were violation of rights, human violence, risk of accidents, and effects on physical and mental health. Furthermore, medium-level security issues were also noted including game addiction, drug use, gambling, accidents, fights, and bullying.
2. The security administration in schools registered a high rating. In terms of specific aspects, protection, indoctrination, and repression were ranked from highest to lowest.
3. The guidelines of the security administration in both schools were developed from Deming's theory and principle. The guidelines were created beginning with the planning of the security detail, following the plan systematically, checking and evaluating periodically, and operation completion. However, the schools must proceed according to the safety administration framework of the Ministry of Education.

Keywords: The Security in School, The Security Administration, The Guidelines of the Security Administration

บทนำ

ปัจจุบันภัยคุกคามต่อความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติมีความซับซ้อนและรุนแรงมากยิ่งขึ้น เช่น ภัยพิบัติ โรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ ความมั่นคงของชาติจึงมีได้ครอบคลุมเฉพาะมิติด้านการทหารหรืออำนาจอธิปไตยเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมมิติต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิต วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งในแต่ละมิติล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การป้องกันและปราบปรามภัยเหล่านี้จะต้องเริ่มที่กระบวนการจัดการศึกษาของประเทศโดยครอบคลุมประเด็นหลักสำคัญที่มีผลด้านความมั่นคงแก่คนในชาติ ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนมีจิตสำนึก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุขอันจะส่งผลให้สังคมและประเทศเกิดความมั่นคงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 94)

กระทรวงศึกษาธิการ (2565) ได้มีการประกาศนโยบายและจุดเน้นไว้ 7 ประการ โดยหนึ่งในด้านที่สำคัญคือ การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย ซึ่งเป็นนโยบายข้อแรกที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในสถานศึกษาและเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม อีกทั้งยังช่วยป้องกันภัยคุกคามในชีวิตทุกรูปแบบ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น ปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรมและองค์ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บทบาทและการกิจด้านความปลอดภัยของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะในการป้องกันดูแลดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัยจากโรคภัย ภัยพิบัติ อุบัติภัย และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ พัฒนาระบบกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา รวมถึงการใช้ข้อมูลที่มีขนาดใหญ่หรือ Big Data และแอปพลิเคชัน (application) ในการเฝ้าระวังเชิงรุกด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัยกระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform) พร้อมจัดทำแผนบริหารจัดการความปลอดภัยและบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP) จากนโยบายดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ (2565) กำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัย มีการสนับสนุนพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับภัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ซึ่งการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

ความปลอดภัยของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence) 2) ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident) 3) ภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ (Right) 4) ภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ (Unhealthiness) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น. 7) ในปัจจุบัน พบว่าสถานศึกษาหรือโรงเรียนในประเทศไทยยังมีความไม่ปลอดภัยในหลายด้าน เช่น ความไม่ปลอดภัยในด้านการถูกละเมิดสิทธิ์ จะเห็นได้จากศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” (2564) ได้สำรวจความคิดเห็นเรื่อง การคุกคามทางเพศในสถานศึกษา โดยสำรวจนักเรียนและนักศึกษาอายุ 15 - 25 ปี ทั่วประเทศจำนวนทั้งสิ้น 1,308 คน พบว่า ร้อยละ 55.12 ค่อนข้างมีความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศในโรงเรียน โดยสถานที่ที่มีความเสี่ยงมากที่สุด ได้แก่ ห้องเก็บของที่อยู่ในบริเวณเปลี่ยว ห้องน้ำ และห้องเรียนที่ไม่ได้ใช้แต่ไม่ปิดล็อก ในขณะที่ความไม่ปลอดภัยด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ สมาคมวิทยุและสื่อเพื่อเด็กและเยาวชน (2562) ได้รายงานข้อมูลสถานการณ์การเล่นเกมนอนไลน์ของเด็กไทย ประจำปี 2562 ซึ่งสำรวจนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ และชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 3,056 คน พบว่า ร้อยละ 89.33 เคยเล่นเกมออนไลน์ โดยเล่นเกือบทุกวันคิดเป็นร้อยละ 64.66 เช่นเดียวกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2566) ได้รายงานสถิติของเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดี โดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ปี พ.ศ. 2566 ทำผิดกฎหมายยาเสพติดมากที่สุด จำนวน 3,129 คดี คิดเป็นร้อยละ 24.83 หรือกระทั่งความไม่ปลอดภัยด้านการใช้ความรุนแรง จะเห็นได้จากงานวิจัยของ พัชรภา ตันติสุขเวช และคณะ (2565) ได้สำรวจสภาพปัญหาและการป้องกันปัญหาการรังแกกันในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า นักเรียนเห็นหรือรับรู้ว่าการรังแกกันระหว่างนักเรียน-นักเรียนมากที่สุด ร้อยละ 96.00 รองลงมา คือ นักเรียนเป็นผู้เห็นเหตุการณ์เมื่อเกิดการรังแกกัน ร้อยละ 90.00 และบุคคลที่มีบทบาทในการดำเนินการป้องกันการรังแกกันในโรงเรียน คือ อาจารย์ ร้อยละ 86.00 ต้องมีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน อาจารย์และผู้ปกครองต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ต้องยอมรับกฎระเบียบที่พึงยึดถือปฏิบัติในเบื้องต้น และมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่นักเรียนโดยนักจิตวิทยา นอกจากนี้ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยบนถนน (2566) รายงานว่า ในปี 2566 เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน 822,804 ครั้ง เมื่อพิจารณาช่วงอายุที่เกิดอุบัติเหตุ พบว่า ช่วงอายุ 19 - 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.24 อายุ 15 - 18 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.79 ตามลำดับ โดยยานพาหนะที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยที่สุด คือ มอเตอร์ไซด์ คิดเป็นร้อยละ 90.53 ช่วงเวลาที่เกิดเหตุมากที่สุด ได้แก่ 14.00 - 17.59 น. คิดเป็นร้อยละ 23

ในขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ พบว่า โรงเรียนในสังกัด จำนวน 18 โรงเรียน มีการบริหารความปลอดภัยแตกต่างกันออกไปตามบริบท มีสถิติของนักเรียนที่ได้รับภัยคุกคาม ในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 1,392 เหตุการณ์ จำแนกเป็นภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ (Violence) จำนวน 88 เหตุการณ์ ภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ (Accident) จำนวน 44 เหตุการณ์ และภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ (Unhealthiness) จำนวน 1,260 เหตุการณ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์, 2565 น. 3) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ ผลการศึกษาวิจัยจะทำให้ทราบถึงวิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารความปลอดภัยให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์
2. เพื่อศึกษาการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์
3. เพื่อถอดบทเรียนและเสนอวิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ จำนวน 817 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และครู จำนวน 791 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ จำนวน 282 คน ซึ่งได้มาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (พรหมณี ลีกิจวัฒน์, 2557, น. 147-149) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการถอดบทเรียนวิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยในโรงเรียน จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวม 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านความปลอดภัยระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความปลอดภัยและการบริหารความปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวชี้วัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากนั้นพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และหาค่าสัมประสิทธิ์ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96

2.2 แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการถอดบทเรียนและวิธีการบริหารความปลอดภัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ขันธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนใช้การตีความ (Interpretation) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำข้อมูลมาสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction Reasoning)

ผลการวิจัย

1. ความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามภาพรวม

(n = 282)

รายการ	ระดับเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัย		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์	1.86	0.07	น้อย
2. ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ	2.03	0.85	น้อย
3. ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์	1.79	0.92	น้อย
4. ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ	2.13	0.84	น้อย
รวม	1.95	0.74	น้อย

ความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในภาพรวมและรายด้าน พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.95$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ์ ($\bar{X} = 1.79$, S.D. = 0.92) รองลงมา ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ($\bar{X} = 1.86$, S.D. = 0.07) ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 2.03$, S.D. = 0.85) และด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1.1 ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.86$, S.D. = 0.07) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เกิดเหตุการณ์ทะเลาะวิวาทกันบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.24) และมีการกลั่นแกล้งรังแกกันบ่อยครั้งในสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.21) ส่วนรายการที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การก่อวินาศกรรม เช่น การทำลายทรัพย์สินของสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.79$, S.D. = 1.03) การล่อลวงละเมิดทางเพศในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.72$, S.D. = 0.98) และพบสารเคมีหรือวัตถุอันตรายภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.57$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ ส่วนรายการที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ มีการชุมนุมประท้วงหรือการก่อจลาจลในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.44$, S.D. = 0.81) พบเหตุการณ์ล่อลวงหรือลักพาตัวนักเรียน ($\bar{X} = 1.32$, S.D. = 0.77) และมีเหตุระเบิดเกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.21$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

1.2 ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.03$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เกิดอุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะทั้งภายในและรอบโรงเรียน ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = 1.28) ส่วนรายการที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มีอาคารเรียน

หรือสิ่งก่อสร้างที่ไม่ปลอดภัย ($\bar{X} = 2.08$, S.D. = 1.07) เกิดอุบัติเหตุจากการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.93$, S.D. = 0.97) เกิดภัยธรรมชาติอยู่บ่อยครั้ง เช่น อุทกภัย ($\bar{X} = 1.79$, S.D. = 0.98) และเกิดอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เช่น การทดลองคาบเรียนวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 1.70$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

1.3 ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.79$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มีเหตุการณ์ที่นักเรียนได้รับความไม่เป็นธรรมภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 1.16) มีนักเรียนถูกล่วงละเมิดและทอดทิ้ง ($\bar{X} = 1.75$, S.D. = 0.96) และมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.65$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

1.4 ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีนักเรียนที่อยู่ในภาวะติดเกม ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.24) พบการใช้สารเสพติดภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.63$, S.D. = 1.31) และมีนักเรียนที่ติดการพนัน ($\bar{X} = 2.60$, S.D. = 1.29) ตามลำดับ ส่วนรายการที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มีมลภาวะเป็นพิษ เช่น มีค่าฝุ่นละอองขนาดเล็ก Pm 2.5 เกินค่ามาตรฐาน ($\bar{X} = 2.02$, S.D. = 1.15) มีนักเรียนที่ประสบภัยเกี่ยวกับภัยทางไซเบอร์ ($\bar{X} = 2.00$, S.D. = 1.12) มีนักเรียนที่เป็นโรคทางจิตเวช ($\bar{X} = 1.91$, S.D. = 0.99) มีนักเรียนที่เกิดภาวะทุพโภชนาการ เช่น นักเรียนได้รับสารอาหารไม่ครบถ้วน ($\bar{X} = 1.80$, S.D. = 1.07) และมีการระบาดของโรคที่เกิดขึ้นในมนุษย์ เช่น โรคมือ เท้า ปาก ($\bar{X} = 1.61$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนรายการที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ มีการระบาดของโรคที่เกิดขึ้นในสัตว์ ($\bar{X} = 1.48$, S.D. = 0.84)

2. การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์ ภาพรวม

(n = 282)

รายการ	ระดับคะแนน		
	การบริหารความปลอดภัย		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านการป้องกัน	4.34	0.60	มาก
2. ด้านการปลูกฝัง	4.33	0.68	มาก
3. ด้านการปราบปราม	4.32	0.62	มาก
รวม	4.33	0.60	มาก

การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคิรีขันธุ์ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกัน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) ด้านการปลูกฝัง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) และด้านการปราบปราม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการป้องกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประเมินนักเรียนรายบุคคลด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และความต้องการ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) การสร้างการมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและภาคีเครือข่าย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศความปลอดภัยสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) การจัดโครงสร้างบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69) การจัดระบบช่องทางการสื่อสารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) จัดทำแผนความปลอดภัยในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.74) และการกำหนดพื้นที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

2.2 ด้านการปลูกฝัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมเสริมทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) รองลงมา ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกตระหนักรู้ และเข้าใจด้านความปลอดภัยให้แก่ตนเองและสังคม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.72) และการจัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจพัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยให้นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

2.3 ด้านการปราบปราม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมา ได้แก่ การจัดการแก้ไขปัญหากรณีเกิดเหตุความปลอดภัยในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) และการช่วยเหลือ เยียวยา พ้นฟู จิตใจบุคคลผู้ประสบเหตุความไม่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

3. วิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

วิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยการถอดบทเรียนจากโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคมและโรงเรียนเมืองปราณบุรี พบว่า ทั้ง 2 โรงเรียน ได้สร้างวิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนขึ้นมาจากทฤษฎีและหลักการของวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) โดยเริ่มจากวางแผนงานด้านความปลอดภัย มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบประเมินเป็นระยะ เพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และมีการดำเนินงานตามกรอบการบริหารความปลอดภัยของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งด้านการป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม ดังนี้

3.1 ด้านการป้องกัน มีการกำหนดพื้นที่เสี่ยงภายในโรงเรียน โดยมอบหมายให้งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นผู้วิเคราะห์จุดเสี่ยง มีการติดป้ายแสดงหรือสัญลักษณ์เพื่อแสดงพื้นที่อันตราย มีจุดรวมพลไว้รวมบุคลากรหากเกิดเหตุความไม่ปลอดภัยโดยผ่านการซักซ้อม รวมถึงมีการติดกล้องวงจรปิดในพื้นที่จุดเสี่ยง มีการจัดทำแผนความปลอดภัยของสถานศึกษา มีการประชุมในรูปของคณะกรรมการ ทั้งฝ่ายบริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และนักเรียน รวมทั้งหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลหรือสถิติในปีที่ผ่านมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนความปลอดภัยในสถานศึกษาปีถัดไป การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เน้นความปลอดภัยเป็นหลัก รวมถึงยังเน้นความสะอาด สดชื่น และสวยงาม ทางโรงเรียนจะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทุก ๆ ปี แต่หากพื้นที่ใดจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนก็จะดำเนินการแก้ไขทันที การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีการซักถามความคิดเห็นของคณะครูและนักเรียนภายในโรงเรียนเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บริการ กำหนดโครงสร้างการบริหารความปลอดภัยตามรูปแบบการบริหารงาน 4 ฝ่าย โดยงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยจะสังกัดอยู่ในฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานแบ่งออกเป็นฝ่ายอำนวยการและฝ่ายดำเนินการ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศความปลอดภัย มีการจัดเก็บข้อมูลทุกครั้งเมื่อเกิดเหตุความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นในสถานศึกษา และนำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นรายภาคเรียนและรายปีการศึกษา มีการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัย มีการทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถานีดารวจที่ใกล้กับโรงเรียน โรงพยาบาล รวมถึงมีการประสานความร่วมมือกับหัวหน้าหน่วยงานอื่นโดยตรงผ่านทางโทรศัพท์ มีการจัดระบบช่องทางการสื่อสารความปลอดภัย มีการสื่อสารความปลอดภัยในระบบ Moe Safety School เฟซบุ๊กของโรงเรียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม เช่นกลุ่มไลน์ระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน การรับข้อร้องเรียนความไม่ปลอดภัยผ่านตู้สมารักษ์ การประชุมภาคีเครือข่ายต่าง ๆ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อคัดกรองนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม โดยอาศัยครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว ครูกิจการนักเรียน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใช้รูปแบบ Care Model มีการดำเนินการประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการให้นักเรียนประเมินตนเองผ่านแบบทดสอบ EQ IQ ความเครียด ในรูปแบบ Google form โดยคุณครูที่ปรึกษาเพื่อนำมาประเมินผู้เรียนรายบุคคล อีกทั้งยังมีครูแนะแนวในการช่วยประเมินอีกหนึ่งรอบ

3.2 การปลูกฝัง มีการสร้างจิตสำนึกความตระหนักรู้และความเข้าใจด้านความปลอดภัยในแก่ผู้เรียน มีการบูรณาการเข้าไปในรายวิชาพื้นฐาน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ มีการใช้วิทยากรซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภายนอก รวมถึงมีการส่งครูไปอบรมด้านความปลอดภัยเพื่อนำมาขยายผลให้กับครูท่านอื่นในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยให้แก่แก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง ใช้การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย การสาธิตกระบวนการต่าง ๆ หน้าที่เสาธง จัดมุมความรู้เรื่องความปลอดภัยในห้องสมุด รวมถึงผู้ปกครองได้รับความรู้ผ่านทางเฟซบุ๊กของโรงเรียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่มการประชุมผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เรื่องความปลอดภัย มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะประสบการณ์ และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้แก่แก่นักเรียน เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะ สามารถนำทักษะไปใช้ในชีวิตหากเกิดเหตุการณ์จริงขึ้น

3.3 การปราบปราม มีการจัดการแก้ไขปัญหาดุริยธรรมเกิดเหตุความไม่ปลอดภัยในสถานศึกษา เน้นการจัดการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงระเบียบของโรงเรียนเป็นหลัก เมื่อพบเหตุความไม่ปลอดภัยจะมีการประสานงานไปยังงานกิจการนักเรียนเพื่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไวที่สุด หากเหตุการณ์มีความรุนแรงจะมีการประสานงานไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยในการระงับเหตุที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบ มีการช่วยเหลือ เยียวยา ฟื้นฟู จิตใจบุคคลผู้ประสบเหตุความไม่ปลอดภัย มีการมอบทุนช่วยเหลือเพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล รวมถึงประกันชีวิต มีการออกเยี่ยมติดตามอาการนักเรียนโดยครูที่ปรึกษาและผู้บริหารของโรงเรียน และหากนักเรียนไม่สามารถมาเรียนที่โรงเรียนได้ตามปกติ จะมีการปรับรูปแบบการเรียนเป็นรูปแบบออนไลน์ มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย เน้นการประสานงานไปยังหน่วยงานที่ทำความร่วมมือไว้ เช่น สถานีตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าวิธีการบริหารความปลอดภัยของทั้งสองโรงเรียนดังกล่าวเป็นรูปแบบการบริหารที่มีคุณภาพและมีความชัดเจนครอบคลุมการดำเนินงานตามกรอบการบริหารความปลอดภัยของกระทรวงศึกษาธิการทั้งด้านการป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปรามเป็นมาตรการการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัยต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนและเข้มงวด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์โดยภาพรวมและรายด้าน พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ได้แก่ ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ และด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ตามลำดับ

ด้านภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ มีความไม่ปลอดภัยสูงกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีนักเรียนที่อยู่ในภาวะติดเกมสูงที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หลังจากประเทศไทยผ่านสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ทำให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และอุปกรณ์ที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ คือ โทรศัพท์มือถือ ซึ่งถือเป็นอุปกรณ์ที่สำคัญในการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การสืบค้นข้อมูล การทำชิ้นงานผ่านโทรศัพท์ การทำแบบทดสอบ แต่การเข้าถึงมือถือได้ง่ายของนักเรียนนั้น หากนักเรียนใช้โทรศัพท์อย่างรู้ไม่เท่าทัน อาจจะทำให้เกิดการติดเกมหรือติดพนันออนไลน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของสมาคมวิทยุและสื่อเพื่อเด็กและเยาวชน (2562) ได้รายงานข้อมูลสถานการณ์การเล่นเกมนอนไลน์ของเด็กไทย ประจำปี 2562 ซึ่งสำรวจนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ และชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 3,056 คน จากภูมิภาคทั่วประเทศ ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 2,730 คน คิดเป็นร้อยละ 89.33 เคยเล่นเกมออนไลน์ โดยเล่นเกือบทุกวันคิดเป็นร้อยละ 64.66 เมื่อพิจารณาภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจ ยังพบอีกว่า มีการใช้สารเสพติดภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหารองจากการติดเกม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการใช้สารเสพติดในสถานศึกษาเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ต่อเนื่อง สารเสพติดที่พบในสถานศึกษาจะเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคม ในปัจจุบัน จะพบการแพร่ระบาดของบุหรี่ไฟฟ้าในสถานศึกษามาก เนื่องจากสามารถหาซื้อได้ตามร้านค้าออนไลน์ ปัญหาดังกล่าว

สอดคล้องกับรายงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2566) ที่ได้รายงานสถิติของเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดีโดยสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั่วประเทศเกี่ยวกับคดียาเสพติด จำนวน 3,129 คดี คิดเป็นร้อยละ 24.83

ด้านภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุ พบเหตุความไม่ปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ เกิดอุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะทั้งภายในและรอบโรงเรียน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะทั้งภายในและรอบโรงเรียนเพราะว่านักเรียนใช้เวลาเดินทางมาโรงเรียนประมาณ 07.00 น. และเดินทางกลับบ้านเวลา 16.00 น. ซึ่งเวลาดังกล่าวเป็นเวลาที่มีการจราจรหนาแน่นเนื่องจากเป็นเวลาทำงานและเลิกงานของแต่ละหน่วยงาน การเดินทางมาโรงเรียนของนักเรียนนั้นจำเป็นต้องใช้ยานพาหนะในการเดินทางและอาจเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของเกตุกมล ทิพย์ทิมวงศ์ (2566) ได้ศึกษารูปแบบการป้องกันอุบัติเหตุจราจร จากการขับซิ่งจักรยานยนต์ในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการขับเคลื่อนของสถานศึกษาในจังหวัดสุโขทัย พบว่า ช่วงเวลาที่เกิดอุบัติเหตุในกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายช่วงอายุ 15 - 18 ปี เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงเวลาที่เกิดเหตุ 07.00 - 09.00 น. และ 15.00 น. - 18.00 น. สถานที่เกิดอุบัติเหตุพบว่าจะเป็นถนนสายรอง และยังสอดคล้องกับรายงานของศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยบนถนน (2566) พบว่า ในปี 2566 เกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน 822,804 ครั้ง เมื่อพิจารณาช่วงอายุ 15 - 18 ปี พบว่า เกิดอุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะคิดเป็นร้อยละ 12.79 โดยยานพาหนะที่เกิดอุบัติเหตุบ่อยที่สุด คือ มอเตอร์ไซด์ คิดเป็นร้อยละ 90.53 ช่วงเวลาที่เกิดเหตุมากที่สุดได้แก่ 14.00 - 17.59 น. คิดเป็นร้อยละ 23.91

ด้านภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ พบเหตุความไม่ปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า มีปัญหามากที่สุด คือ เกิดเหตุการณ์การทะเลาะวิวาทกันบ่อยครั้ง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการทะเลาะวิวาทในโรงเรียนย่อมเกิดขึ้นได้บ่อยครั้ง เนื่องจากวัยรุ่นเป็นวัยที่ยังควบคุมวุฒิภาวะทางอารมณ์ได้ไม่ดี และสถานศึกษาเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่นักเรียนต่างครอบครัวต้องมาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน จึงเป็นเรื่องปกติที่จะเกิดเหตุกระทบกระทั่งหรือเหตุการณ์ทะเลาะวิวาทกันขึ้น ซึ่งงานวิจัยของธัญญาภรณ์ อุปมัยรัตน์ (2562) พบว่า นักเรียนเคยพบเห็นเหตุการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 90.00 จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพบเหตุการณ์การทะเลาะวิวาทในสถานศึกษาค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาในข้ออื่นยังพบปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกกันบ่อยครั้งในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันปัญหาสังคมมีความซับซ้อนขึ้น รวมถึงหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จะพบปัญหาการกลั่นแกล้งรังแกกันมากขึ้น โดยเฉพาะในโลกออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภา ต้นติสุขเวช และคณะ (2565) ได้ศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมและความปลอดภัยในการป้องกันการรังแกกันของนักเรียนในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน พบว่า เห็นหรือรับรู้ว่ามีกรรังแกกันระหว่างนักเรียนกับนักเรียน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.00 สภาพปัญหาและการป้องกันปัญหาการรังแกกันในโรงเรียนในมุมมองของผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่แก้ไขได้ยาก ต้องอาศัยครูทางด้านจิตวิทยา ครูแนะแนว หรือกระทั่งจิตแพทย์ในการช่วยดูแลหากเกิดเหตุการณ์ที่กลั่นแกล้งกันรุนแรง

ด้านภัยที่เกิดจากการถูกละเมิดสิทธิ พบเหตุความไม่ปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า มีปัญหามากที่สุด คือ มีเหตุการณ์ที่นักเรียนได้รับความไม่เป็นธรรมภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ มีนักเรียนถูกล่อลวงปล้นชิง และทอดทิ้ง และมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ในสถานศึกษาพบเหตุการณ์คุกคามทางเพศในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำชับนโยบายการละเมิดสิทธิของนักเรียนไปยังโรงเรียนทุกแห่ง และโรงเรียนได้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด มีการสร้างนโยบายความปลอดภัยในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ โปปัญจมะกุล (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบและวิธีการได้ตอบต่อการถูกคุกคามทางเพศของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ไม่เคยถูกคุกคามทางเพศ รองลงมาคือถูกคุกคามทางเพศ 1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์ การได้ตอบต่อการถูกคุกคามทางเพศของนักเรียนมัธยมศึกษา พบว่า นักเรียน

ส่วนใหญ่ใช้วิธีการหลีกเลี่ยง รองลงมาคือใช้วิธีเฉย ๆ แต่ในขณะที่รายงานของศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” (2564) ได้สำรวจการคุกคามทางเพศในสถานศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนนักศึกษาอายุ 15 - 25 ปี ทั่วประเทศ พบว่า ความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศในสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างมีความเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ 55.12 โดยสถานที่ที่มีความเสี่ยงมากที่สุดในการถูกคุกคามทางเพศ ได้แก่ ห้องเก็บของที่อยู่ในบริเวณเปลี่ยว ห้องน้ำ และห้องที่ไม่ได้ใช้แต่ไม่ปิดล็อก ตามลำดับ

2. การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการป้องกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการปลูกฝัง และด้านการปราบปราม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาด้านการป้องกันพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประเมินนักเรียนรายบุคคล ด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และความต้องการ และการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้ที่บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับการประเมินนักเรียนรายบุคคลหรือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ได้รับมอบหมายนโยบายกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนร้อยละ 100 ซึ่งนโยบายดังกล่าวผู้บริหารและครูจำเป็นต้องเยี่ยมบ้านนักเรียนในความดูแลของตนเองให้ครบทุกคนเพื่อนำข้อมูลจากการเยี่ยมบ้านมาวิเคราะห์และดูแลนักเรียนได้อย่างถูกต้อง รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ จะต้องรายงานกลับไปยังต้นสังกัดของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ แก้วสมสิน (2565) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการบริหารงานวิชาการกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 อยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนให้ความสำคัญกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลและการคัดกรองนักเรียน

ด้านการปลูกฝังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้แก่แก่นักเรียน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเสริมทักษะและประสบการณ์ให้กับผู้เรียนจนผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้เมื่อเกิดเหตุความไม่ปลอดภัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2554, น. 1) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนสามารถจัดสวัสดิภาพออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ปลอดภัย การจัดบริการด้านความปลอดภัยในโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนด้านสวัสดิศึกษาในโรงเรียน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนด้านสวัสดิศึกษาในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ตระหนักถึงความปลอดภัย มีจิตสำนึกที่ดี และมีนิสัย อันจะพึงตนเองและผู้อื่นให้ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุได้

ด้านการปราบปรามในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นกับนักเรียน หากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงกับผู้เรียนในด้านร่างกายหรือจิตใจ ควรดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย เพื่อให้นักเรียนได้รับความเป็นธรรมและเป็นการคุ้มครองผู้เรียนให้เกิดความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธินี สุวรรณกิจ (2564) ได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเด็กและเยาวชนจากการถูกกลั่นแกล้งในสังคมออนไลน์ ซึ่งพบว่า สถานศึกษามีหน้าที่ช่วยเหลือผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งในการดำเนินคดีอาญากับผู้ที่กระทำความผิดกรณีที่มีการกลั่นแกล้งในลักษณะความผิดทางอาญา อีกทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2564) ที่เน้นย้ำเสมอว่า หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยผู้ประสบเหตุต้องได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด มีการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด รวมถึงให้การคุ้มครองนักเรียนให้อยู่ในความปลอดภัย

3. วิธีการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ทั้ง 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคมและโรงเรียนเมืองปรางบุรี ได้สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีและหลักการของวงจรคุณภาพของเดมมิง (PDCA) โดยเริ่มจากวางแผนงานด้านความปลอดภัย วิเคราะห์นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล และบริบทของแต่ละโรงเรียน มีการประชุมในรูปของคณะกรรมการโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุง

แผนและการดำเนินงานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีการดำเนินงานตามกรอบการบริหารความปลอดภัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2564, น. 18) ทั้ง 3 ด้าน กล่าวคือ 1) ด้านการป้องกัน มีการกำหนดพื้นที่เสี่ยงภายในโรงเรียน โดยมอบหมายให้งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นผู้วิเคราะห์จุดเสี่ยง มีการติดป้ายแสดงหรือสัญลักษณ์เพื่อแสดงพื้นที่อันตราย มีจุดรวมพลไว้รวมบุคลากรหากเกิดเหตุความไม่ปลอดภัยโดยผ่านการซักซ้อม รวมถึงมีการติดกล้องวงจรปิดในพื้นที่จุดเสี่ยง มีการจัดทำแผนความปลอดภัยของสถานศึกษา มีการประชุมในรูปของคณะกรรมการ ทั้งฝ่ายบริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และนักเรียน รวมทั้งหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ โดยใช้ข้อมูลหรือสถิติในปีที่ผ่านมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนความปลอดภัยในสถานศึกษาปีถัดไป การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เน้นความปลอดภัยเป็นหลัก รวมถึงยังเน้นความสะอาด สดชื่น และสวยงาม ทางโรงเรียนจะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทุก ๆ ปี ปิดเทอม แต่หากพื้นที่ใดจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนก็จะดำเนินการทันที การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีการซักถามความคิดเห็นของคณะครูและนักเรียนภายในโรงเรียนเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บริการ กำหนดโครงสร้างการบริหารความปลอดภัยตามรูปแบบการบริหารงาน 4 ฝ่าย โดยงานด้านสถานศึกษาปลอดภัยจะสังกัดอยู่ในฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานแบ่งออกเป็นฝ่ายอำนวยการและฝ่ายดำเนินการ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศความปลอดภัย มีการจัดเก็บข้อมูลทุกครั้งเมื่อเกิดเหตุความไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นในสถานศึกษา และนำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นรายภาคเรียนและรายปีการศึกษา มีการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัย มีการทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถานีตำรวจที่ใกล้กับโรงเรียน โรงพยาบาล รวมถึงมีการประสานความร่วมมือกับหัวหน้าหน่วยงานอื่นโดยตรงผ่านทางโทรศัพท์ มีการจัดระบบช่องทางการสื่อสารความปลอดภัย มีการสื่อสารความปลอดภัยในระบบ Moe Safety School เฟซบุ๊กของโรงเรียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม เช่นกลุ่มไลน์ระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน การรับข้อร้องเรียนความไม่ปลอดภัยผ่านตู้เสมารักษ์ การประชุมภาคีเครือข่ายต่าง ๆ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการเยี่ยมบ้านนักเรียนเพื่อคัดกรองนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม โดยอาศัยครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว ครูกิจกรรมนักเรียน การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใช้รูปแบบ Care Model มีการดำเนินการประเมินนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการใช้นักเรียนประเมินตนเองผ่านแบบทดสอบ EQ IQ ความเครียดในรูปแบบ Google form โดยครูที่ปรึกษาเพื่อนำมาประเมินผู้เรียนรายบุคคล อีกทั้งยังมีครูแนะแนวในการช่วยประเมินอีกหนึ่งรอบ 2) ด้านการปลูกฝัง มีการสร้างจิตสำนึกความตระหนักรู้และความเข้าใจด้านความปลอดภัยในแก่ผู้เรียน มีการบูรณาการเข้าไปในรายวิชาพื้นฐาน รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่าง ๆ มีการใช้วิทยากรซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานภายนอก รวมถึงมีการส่งครูไปอบรมด้านความปลอดภัยเพื่อนำมาขยายผลให้กับครูท่านอื่นในโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยให้แก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง ใช้การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย การสาธิตกระบวนการต่าง ๆ หน้าเสาธง จัดมุมความรู้เรื่องความปลอดภัยในห้องสมุด รวมถึงผู้ปกครองได้รับความรู้ผ่านทางเฟซบุ๊กของโรงเรียน แอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม การประชุมผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองได้รับความรู้เรื่องความปลอดภัย มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสามารถนำทักษะไปใช้ในชีวิตหากเกิดเหตุการณ์จริงขึ้น 3) ด้านการปราบปราม มีการจัดการแก้ไขปัญหาคriminalเกิดเหตุความไม่ปลอดภัยในสถานศึกษา เน้นการจัดการตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงระเบียบของโรงเรียนเป็นหลัก เมื่อพบเหตุความไม่ปลอดภัยจะมีการประสานงานไปยังงานกิจการนักเรียนเพื่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ไวที่สุด หากเหตุการณ์มีความรุนแรงจะมีการประสานงานไปยังหน่วยงานภายนอกเพื่อช่วยในการระงับเหตุที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบ มีการช่วยเหลือ เยียวยา พื้นที่จิตใจบุคคลผู้ประสบเหตุความไม่ปลอดภัย มีการมอบทุนช่วยเหลือเพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล รวมถึงประกันชีวิต มีการออกเยี่ยมติดตามอาการนักเรียนโดยครูที่ปรึกษาและผู้บริหารของโรงเรียน และหากนักเรียนไม่สามารถมาเรียนที่โรงเรียนได้ตามปกติ จะมีการปรับรูปแบบการเรียนเป็นรูปแบบออนไลน์ มีการดำเนินตามขั้นตอนของกฎหมาย เน้นการประสานงานไปยังหน่วยงานที่ทำความร่วมมือไว้ เช่น สถานีตำรวจ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าวิธีการบริหารความปลอดภัยของทั้งสองโรงเรียนดังกล่าวเป็นรูปแบบการบริหารที่มีคุณภาพและมีความชัดเจนครอบคลุมการดำเนินงานตามกรอบการบริหารความปลอดภัยของกระทรวงศึกษาธิการทั้งด้านการป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม เป็นมาตรการการดำเนินงานความปลอดภัยของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดความปลอดภัย

ต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนและเข้มงวด ซึ่งการบริหารความปลอดภัยทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร อุ่นสถานนท์ (2563) ได้ศึกษาการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร มีแนวทางในการบริหารความปลอดภัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านอาคารสถานที่ มีการตรวจสอบสภาพอาคารให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการรายผ่านฝ่ายบริหารเพื่อปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่เป็นประจำทุกภาคเรียน มีการแต่งตั้งบุคลากรในการดูแลอาคารและบริเวณรอบ ๆ โรงเรียน โดยกำชับครูเวรรักษาการณ์เฝ้าระวังเหตุการณ์ผิดปกติที่เกิดขึ้น มีการเชิญหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขอุบัติเหตุ มีการประสานงานกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ มีการบันทึกข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุงและกำหนดมาตรการป้องกันอุบัติเหตุจากอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย จัดให้มีป้ายหรือสัญลักษณ์เตือนในบริเวณที่อันตรายของสถานศึกษาตามบริเวณต่าง ๆ เช่น ป้ายเตือนบริเวณสระน้ำ มีการอบรมโครงการป้องกันอุบัติเหตุภายในโรงเรียน จัดทำป้ายให้ความรู้ 3) ด้านการให้บริการความปลอดภัย มีการจัดทำคู่มือบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ 4) ด้านการจัดสวัสดิศึกษา มีการประสานงานกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือและสนับสนุนในการดูแลความปลอดภัย มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) ด้านสุขภาพอนามัย มีการดำเนินการด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากรและนักเรียน มีโครงการตรวจสุขภาพประจำปี มีการจัดทำป้ายนิเทศให้ความรู้ การสอนสุขศึกษา และมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการป้องกันตนเองจากโรคและอันตรายต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการดูแลภัยที่เกิดจากผลกระทบทางสุขภาพทางกายและจิตใจของนักเรียน โดยเฉพาะเรื่องภาวะการติดเกมของนักเรียน ปัญหายาเสพติด ปัญหาบุหรี่ไฟฟ้า และการพนัน ซึ่งในปัจจุบันจะพบปัญหาการพนันในรูปแบบออนไลน์เป็นจำนวนมากและนักเรียนสามารถเข้าถึงบริการสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่าย

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการดูแลภัยที่เกิดจากการใช้ความรุนแรงของมนุษย์ โดยเฉพาะเกิดเหตุการณ์ทะเลาะวิวาท และการกลั่นแกล้งรังแกกันในสถานศึกษา รวมทั้งการกลั่นแกล้งรังแกกันออนไลน์จนนำไปสู่การทะเลาะวิวาท

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการดูแลภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุการใช้ยานพาหนะ โดยใช้มาตรการป้องกัน การปลูกฝัง และการปราบปราม มีการอบรมย้ำเตือนการใส่หมวกกันน็อกสม่ำเสมอ รวมถึงการช่วยเหลือเยียวยา พื้นฟู จิตใจของนักเรียนในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาความปลอดภัยในโรงเรียน ควรเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้สะท้อนความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้นจริงในโรงเรียน เนื่องจากความไม่ปลอดภัยบางชนิดอาจเกิดขึ้นกับนักเรียนโดยที่นักเรียนไม่กล้าที่จะบอกเล่าไปยังครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะอาจเกิดความอับอายและไม่ปลอดภัยในการให้ข้อมูล

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นความปลอดภัยในโรงเรียนเพื่อทราบสภาพความปลอดภัยในปัจจุบันและความต้องการด้านความปลอดภัยในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาค้นคว้าแตกต่างในการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนว่าขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อการบริหารความปลอดภัยหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรมาก จะได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร อุ่ณสถานนท์. (2563). การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 10(2), 1-14.
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (2566). รายงานสถิติคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.
https://www.djop.go.th/storage/files/2/สถิติประจำปี/เล่มสถิติ_ปีงบประมาณ_66.pdf
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยในสถานศึกษา*.
https://drive.google.com/file/d/1ub_RDJJ-zwUTgjiBKWZBde-6dcLrV1i5/view
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*.
https://drive.google.com/drive/folders/1BV_r9HmBwIHNde2Xs7GKlkNGW7QA11G8
- เกตุกมล ทิพย์ทิมวงศ์. (2566). รูปแบบการป้องกันอุบัติเหตุจราจร จากการขับซิ่งรถจักรยานยนต์ในกลุ่มนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการขับเคลื่อนของสถานักเรียนในจังหวัดสุโขทัย [วิทยานิพนธ์สาธิตารณสุขศาสตร์
ดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5700/3/KetkalThipthimwong.pdf>
- ชุตติกาญจน์ แก้วสมสิน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการบริหารงานวิชาการ
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
[วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยบูรพา.
<https://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/596/1/63920291.pdf>
- ัญญาภรณ์ อุปมัยรัตน์. (2562). ผลของโปรแกรมการกำกับตนเองต่อทัศนคติการใช้ความรุนแรง และพฤติกรรม
การควบคุมตนเองในนักเรียนวัยรุ่น. *วารสารพยาบาลและสุขภาพจิต*, 33(2), 13-28.
- พรณิ ลีกิจพัฒน. (2557). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์มีน เซอร์วิส ชัฟฟาลาย.
- พัชรภา ตันติชูเวช, สมิตร์ สุวรรณ, วิทัศน์ ผักเจริญผล, วินัย พูลศรี. (2565). กระบวนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย
ในโรงเรียนเพื่อป้องกันการรังแกกันของนักเรียนในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 10, 92-105.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2554). *ความปลอดภัยในเด็ก*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมธิณี สุวรรณกิจ. (2564). *มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองเด็กและเยาวชนจากการถูกลั่นแกล้งในสังคม
ออนไลน์*. <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3929/1/Fulltext.pdf>
- รัตนภรณ์ ไปปัญมะกุล. (2562). *การศึกษารูปแบบและวิธีการได้ต่อการถูกคุกคามทางเพศของนักเรียน
มัธยมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยบูรพา.
https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55920422.pdf
- ศูนย์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยบนถนน. (2566). *การเปรียบเทียบ สถิติการเกิด
อุบัติเหตุบนท้องถนนในประเทศไทย*. <https://www.thairsc.com/data-compare>
- ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล”. (2564). *การคุกคามทางเพศในสถานศึกษา*.
<https://nidapoll.nida.ac.th/data/survey/uploads/FILE-1622278871469.pdf>
- สมาคมวิทยุและสื่อเพื่อเด็กและเยาวชน. (2562). *เปิดวิถีออนไลน์ เด็กไทยกับภัยใกล้ตัว*.
<https://www.thaihealth.or.th//เปิดวิถีออนไลน์-เด็กไทย/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์*.
www.sesaopkn.go.th/sesaopk/img/file/O466-70.pdf

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. (2565). คู่มือการบริหารงานด้านความปลอดภัยของสถานศึกษา โดยใช้รูปแบบบริหาร Student Model.

<https://drive.google.com/file/d/1fRF6kvu4AhHhPeFtREe055N0vCjum4ua/view>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.

<https://www.obec.go.th/about/นโยบาย-จุดเน้น-สพฐ-ปีงบประมาณ>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. สำนักพิมพ์พริกหวาน กราฟฟิค.

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติ
ในจังหวัดนนทบุรี

The Relationship Between Organizational Climate and Learning Organization
of International Schools in Nonthaburi Province

นัยนา รัตนสุวรรณชาติ^{1*}
Naiyana Ratanasuwanchart^{1*}

รุ่งรติศ คงยังยืน²
Rungradit Kongyoungyune²

Received: October 18, 2024

Revised: December 8, 2024

Accepted: December 15, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี 2) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 452 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane Taro (1967) โดยมีค่าความผิดพลาดร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก สามารถเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 219 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยบรรยากาศองค์การโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.85, SD. = 0.95) 2) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.81, SD. = 0.81) และ 3) บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (r = 0.840)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี

Abstract

This research aimed to study 1) the organizational climate factors of international schools in Nonthaburi Province, 2) the learning organization factors of international schools in Nonthaburi Province, and 3) the relationship between the organizational climate factors and the learning organization factors of international schools in Nonthaburi Province. The population used in this study was 452 personnel in international schools in Nonthaburi Province. The sample size was calculated using Yamane Taro's formula with a margin of error of 5 percent, resulting in a sample of 212 persons. Non-probability sampling was used, using convenience sampling. The questionnaires were collected from a sample of 219 people. Data were analyzed by finding the mean and standard deviation and test the Pearson correlation coefficient at the 0.05 significance level.

¹ อาจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

Lecturer, Faculty of Public Administration

E-mail: naiyana.r@cpu.ac.th

² อาจารย์ คณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

Lecturer, Faculty of Administration and Management, Chao Phraya University

E-mail: rungradit.k@cpu.ac.th

* Corresponding author

The results of the research found that 1) The overall atmosphere of the international school organization in Nonthaburi Province had a high mean ($\bar{X}$ = 4.85, SD. = 0.95) . 2) The overall learning organization of international schools in Nonthaburi Province had a high mean ($\bar{X}$ = 4.81, SD. = 0.81) 3) The organizational **climate** and learning organization had a statistically significant positive relationship at 0.05 (r = 0.840).

Keywords: Organizational Climate, Learning Organization, International Schools in Nonthaburi Province

บทนำ

โรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยเป็นหนึ่งในสถานศึกษารูปแบบนานาชาติที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เปิดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นเตรียมอนุบาล อนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ปัจจุบันผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ความสนใจที่จะส่งบุตรหลานของตนเข้าศึกษาในโรงเรียนนานาชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากโรงเรียนนานาชาติมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาความรู้ของนักเรียน สิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนนานาชาติเป็นสถานศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่บรรยากาศองค์การ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันความสำคัญของบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ได้กลายเป็นจุดสำคัญสำหรับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงโรงเรียนนานาชาติ (Watkins & Kim, 2022) ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่องค์กรเพิ่มขีดความสามารถโดยการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ปรับปรุงระบบ และปรับปรุงแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศองค์การ (Marsick & Watkins, 2018) ในสถานศึกษาการส่งเสริมองค์การที่เน้นการเรียนรู้สามารถมีส่วนสนับสนุนการพัฒนางานวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ และประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (Hoy & Smith, 2020) ในบริบทของโรงเรียนนานาชาติ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น จังหวัดนนทบุรี ความจำเป็นในการทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น (Moran, 2017) โรงเรียนเหล่านี้เผชิญกับความท้าทายที่ไม่เหมือนใคร เช่น จำนวนนักเรียนและบุคลากรที่หลากหลาย มาตรฐานการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง และความต้องการนวัตกรรมในการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความคาดหวังในระดับโลก (Eren, 2015) อย่างไรก็ตาม การเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ขึ้นอยู่กับรรยากาศขององค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งรวมถึงการรับรู้และทัศนคติร่วมกันของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศการทำงานของตน (Hoy & Smith, 2020) บรรยากาศองค์การครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ เช่น รูปแบบความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพของการสื่อสาร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และขวัญกำลังใจโดยทั่วไปภายในโรงเรียน (Moran, 2017) บรรยากาศองค์การเชิงบวกส่งเสริมความไว้วางใจ แรงจูงใจ และความเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเรียนรู้ขององค์การที่จะเติบโตได้ (Hoy & Smith, 2020) ในทางกลับกัน บรรยากาศองค์การเชิงลบสามารถขัดขวางการทำงานร่วมกัน ขัดขวางนวัตกรรม และลดประสิทธิภาพโดยรวมของการดำเนินงานของโรงเรียน (Eren, 2015) ในกรณีของโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี ปัญหาเร่งด่วนคือ บรรยากาศองค์การในปัจจุบันส่งผลต่อความสามารถของบุคลากร เนื่องจากในการสร้างองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะองค์การที่สนับสนุนบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จากการวิจัยของ Marsick & Watkin (2018) ชี้ให้เห็นว่าองค์การที่มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำโรงเรียนในการนำกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเติบโต ความสามารถในการปรับตัว และบรรยากาศองค์การในการทำงานเชิงบวกสำหรับบุคลากรในองค์กร

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจพลวัตระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี การวิจัยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่อาจนำไปสู่แนวทางปฏิบัติขององค์การที่ดีขึ้นซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การและผลลัพธ์ทางการศึกษาของโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) จากงานของนักวิชาการทางการศึกษาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของ Stringer (2002) ที่ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์การ (Organizations: Behavior, Structure, Processes) ในหนังสือ Organizations: Behavior, Structure, Processes ซึ่งมุ่งเน้นความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การผ่านมุมมองของฝ่ายบริหารและพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษา เช่น โรงเรียนนานาชาติ งานวิจัยนี้จะชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การสามารถวัดและประเมินได้ผ่านปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในการทำงาน และความสัมพันธ์ของพนักงาน ซึ่งสามารถใช้แบบสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และความพึงพอใจของพนักงาน (Kuenzi & Schminke, 2020) สำหรับการจัดการและปรับปรุงบรรยากาศองค์การจากงานวิจัยที่ค้นพบ พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาสามารถทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานได้ (Brennan et al., 2019) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจึงต้องตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของพนักงาน เช่น การพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่สนับสนุนความร่วมมือ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ส่วนบรรยากาศการเรียนรู้และการพัฒนา แนวคิดในปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาสำหรับพนักงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การ เช่น การพัฒนาและฝึกอบรมครูเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Reyes & Anderson, 2021) บรรยากาศองค์การที่ดีควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการจัดการองค์การ ซึ่งจะเพิ่มความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่น เช่น การสร้างโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและการพัฒนาโรงเรียน (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2017) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบหลักของบรรยากาศองค์การ เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) 2) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standards) 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) 4) การยอมรับและชื่นชม (Recognition) 5) การสนับสนุน (Support) และ 6) ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ (Commitment) (Brennan et al., 2019)

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา งานวิจัยล่าสุดของ Watkins & Marsick (2019) ได้เน้นถึงวิธีที่องค์การสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ไม่ควรเป็นแค่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว แต่ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง 2) การส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้และการสนทนา องค์การควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่พนักงานสามารถตั้งคำถาม และสื่อสารแบบเปิดเผยเพื่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านการสนทนาและการสืบเสาะหาความรู้ 3) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างฐานความรู้ในองค์การและช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ องค์การควรสร้างกลไกในการบันทึกและแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ เช่น การสร้างฐานข้อมูลหรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อบันทึกประสบการณ์และข้อมูลเชิงลึกต่าง ๆ 5) การส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการให้พนักงานมีความสามารถในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้

ของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ การเสริมอำนาจเกี่ยวข้องกับการให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ สร้างสรรค์นวัตกรรม และริเริ่มโครงการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ สิ่งนี้จะสร้างความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและทิศทางภายในองค์การ 6) การเชื่อมโยงองค์การเข้ากับบรรยากาศ องค์การต้องมีความสามารถในการปรับตัวและเชื่อมโยงกับบรรยากาศภายนอกและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศอย่างต่อเนื่อง ส่วนประกอบนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการเชื่อมต่อกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น ลูกค้า คู่แข่ง และชุมชนโดยรวม การทำเช่นนี้จะทำให้องค์การสามารถเรียนรู้จากแนวโน้มภายนอกและนำความรู้นั้นไปใช้ในกระบวนการภายใน และ 7) จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ ผู้นำต้องมีบทบาทในการเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนโอกาสในการพัฒนา และให้คำแนะนำเชิงกลยุทธ์ที่จัดแนวกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะทำให้มั่นใจได้ว่าการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์การไม่ใช่เพียงส่วนเสริมเท่านั้น จึงทำให้ส่วนประกอบทั้งเจ็ดนี้เมื่อรวมกันจะสร้างกรอบงานสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนา ปรับตัว และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยฝังการเรียนรู้ไว้ในทุกแง่มุมของการดำเนินงาน องค์ประกอบเหล่านี้ร่วมกันสร้างกรอบการทำงานที่ทำให้องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์การ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์ ของ ทศนา สุขเปี่ยม, เทอดศักดิ์ ไม่เท่าทอง และศุภรชชตรา แสนวา (2557). ได้ทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ห้องสมุดที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีโอกาสเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ของ รุ่งรติค คงยั่งยืน และ สมนึก เพชรช่วย (2561) พบว่าความสัมพันธ์รายคู่ระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ และยังพบว่าการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความคิดสร้างสรรค์ และค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (Determination Coefficient) ร้อยละ 57.1 ซึ่งหมายถึงความแปรปรวนในตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ สามารถถูกอธิบายโดยตัวแปร การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 57.1 อีกร้อยละ 42.9 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ๆ

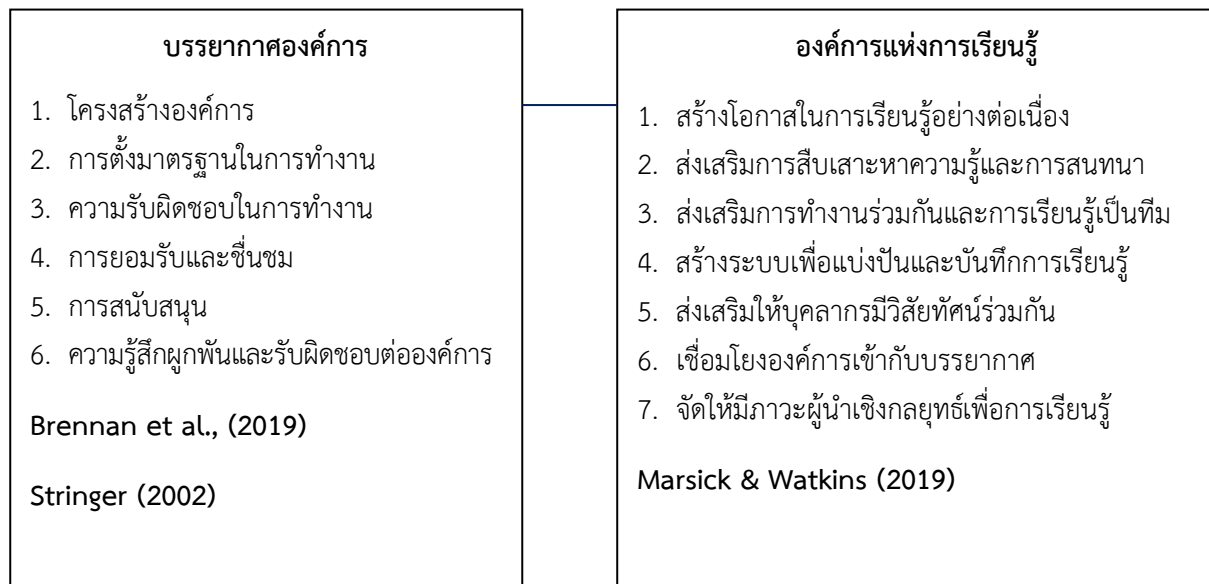
บทความการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บทบาทใหม่สำหรับนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ Watkins และ Marsick (2017) ให้ความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการปรับตัวภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทความนี้แนะนำแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้พนักงานแบ่งปันความรู้ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงนี้ เนื่องจากพวกเขาช่วยสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ฝังแน่นอยู่ในแนวทางการทำงานประจำวัน และยังได้กล่าวถึงกลยุทธ์เชิงปฏิบัติในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น การนำการคิดเชิงระบบมาใช้ การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงองค์การผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา และวิธีที่ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อการเติบโตขององค์การได้โดยการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการปรับตัว โดยวางตำแหน่งองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในระยะยาว

การวิจัยเรื่องการจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาเอกชน ของ ณิชพร ขำนิประศาสน์ (2563) พบว่า บรรยากาศองค์การที่มีการจัดการอย่างดี จะส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง สามารถสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้อย่างมีนัยสำคัญ การให้ความสำคัญในการจัดแนวเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจถึงความยั่งยืนในระยะยาวและการปรับปรุงประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษา การวิจัยนี้มีส่วนสนับสนุนความเข้าใจถึงบทบาทสำคัญของการจัดการความรู้ และบรรยากาศขององค์การในการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในภาคการศึกษาเอกชน และให้ข้อมูลเชิงลึกที่ดำเนินการได้เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ภายในองค์การ

งานของ Hoy, W. K. และ Miskel, C. G. (2013) ใน Educational Administration: Theory, Research, and Practice นำเสนอกรอบงานที่ครอบคลุมสำหรับการทำความเข้าใจพลวัตขององค์การการศึกษา ครอบคลุมแนวคิดสำคัญ เช่น พฤติกรรมขององค์การ ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา การให้ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ และบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน การเรียนรู้ขององค์การ Hoy และ Miskel กล่าวถึงวิธีที่โรงเรียนในฐานะองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องปรับตัวและเติบโตอย่างต่อเนื่อง พวกเขาเน้นย้ำว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษาเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศที่บุคคลสามารถแบ่งปันความรู้ แก้ปัญหาโดยร่วมมือกัน และตัดสินใจอย่างรอบรู้ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนได้ หนังสือเล่มนี้ให้คำจำกัดความของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียน รวมถึงการรับรู้ ทัศนคติ และความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ บรรยากาศเชิงบวกมีลักษณะเฉพาะคือความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความเปิดกว้าง ซึ่งสนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้เขียนระบุว่าบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ความพึงพอใจของครู และการปรับปรุงโรงเรียน งานนี้ได้เชื่อมโยงแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้และบรรยากาศขององค์การ โดยแสดงให้เห็นว่าแนวคิดเหล่านี้เสริมซึ่งกันและกันเพื่อสร้างบรรยากาศทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและปรับตัวได้มากขึ้นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศขององค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรี มีความสัมพันธ์กัน

วิธีการวิจัย

การออกแบบการวิจัยและประชากรที่ใช้ในการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane Taro (1967) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ 6 ระดับ (Six-level mean interpretation) ตามแนวคิดของ (Likert, R. 1932) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับการแปลผล
1.00 - 1.83	น้อยที่สุด
1.84 - 2.66	น้อย
2.67 - 3.49	ปานกลาง
3.50 - 4.32	ค่อนข้างสูง
4.33 - 5.15	สูง
5.16 - 6.00	สูงสุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ครูและครูผู้ช่วยในโรงเรียนนานาชาติในเขตจังหวัดนนทบุรี จำนวน 452 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane Taro (1967) โดยมีค่าความผิดพลาด 5 เปอร์เซ็นต์ คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก สามารถเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 219 คน การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 219 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อระบุว่าข้อคำถามนั้นครอบคลุมประเด็นหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คนทำการประเมินคำถามแต่ละข้อ ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.กฤษณะ ดาราเรือง คณบดีคณะบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
2. ผศ.ดร.สิทธิพร เขาค้อน ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
3. ดร.ณัฐวัชร จันทโรจน์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรการจัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยเกริก

โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ -1 (ไม่สอดคล้อง), 0 (ไม่แน่ใจ), และ 1 (สอดคล้อง) คำนวณค่า IOC โดยการนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย หากค่า IOC ของคำถามแต่ละข้อมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าคำถามนั้นมีความตรงตามวัตถุประสงค์ (Rovinelli และ Hambleton, 1977) ในแบบสอบถามชุดนี้คำถามทุกข้อในตัวแปรบรรยากาศองค์การและตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่า IOC เกิน 0.5 ทุกข้อคำถาม

จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้ว ไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร เพื่อประเมินความสมบูรณ์ และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธี Cronbach's Alpha (Cronbach, 1951) พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีความเชื่อมั่นดังนี้ โครงสร้างองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.991 การกำหนดมาตรฐานการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.994 ความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.932 การยอมรับและชื่นชม มีค่าเท่ากับ 0.929 การสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 0.955 และความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ มีค่าเท่ากับ 0.961 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มีความเชื่อมั่นดังนี้ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเท่ากับ 0.932 การส่งเสริมการอภิปราย มีค่าเท่ากับ 0.941 การกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลและทีม มีค่าเท่ากับ 0.915 การจัดตั้งระบบที่จะทำให้ผู้คนสนใจในการเรียนรู้และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเท่ากับ 0.944 การเสริมอำนาจและการกระจายอำนาจในองค์การผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเท่ากับ 0.987 การเชื่อมโยงองค์การกับบรรยากาศและปรับเปลี่ยนอย่างเหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.945 และการเตรียมกลยุทธ์ความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.958

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ Google form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่าน Email และ Application Line ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงกันยายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

หน่วยการวิเคราะห์ของตัวแปรทั้งสองถูกนำมาใช้เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบย่อยของตัวแปร หลังจากนั้นนำองค์ประกอบย่อยของตัวแปรมาหาค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ (Syntax) ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และ 2 ต่อมาทำการทดสอบสหสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3

ผลการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 219 คน พบว่าผู้หญิงมีจำนวนมากกว่าผู้ชายอย่างมาก โดยผู้หญิงมีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 ในขณะที่ผู้ชายมีเพียง 25 คน คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 11.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ "มากกว่า 50 ปี" โดยมีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 กลุ่มช่วงอายุรองลงมาคือ "31-40 ปี" มีจำนวน 58 คน คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 26.5 และกลุ่มอายุ "41-50 ปี" มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีเพียง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ผลการกระจายตัวของช่วงอายุนี้แสดงให้เห็นว่าการศึกษานี้กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ให้ความสนใจหรือมีส่วนร่วมในเรื่องที่ทำการศึกษามากที่สุด ด้านการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 ของทั้งหมดรองลงมาคือผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 จากข้อมูลนี้ สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาค่อนข้างสูง โดยเฉพาะระดับปริญญาโท ซึ่งอาจมีผลต่อการตีความผลลัพธ์หรือลักษณะของข้อมูลที่เก็บมา ด้านประสบการณ์การทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงาน "16 ปีขึ้นไป" โดยมีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน "11-15 ปี" จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน "6-10 ปี" มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ "0-5 ปี" มีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ผลการกระจายตัวของประสบการณ์การทำงานแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานยาวนาน ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่พวกเขามีความรู้และความเข้าใจในหัวข้อที่ศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบรรยากาศองค์การ (กลุ่มตัวอย่าง=219)

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	SD.	ลำดับ	ระดับ
โครงสร้างองค์การ	4.90	1.15	4	สูง
การตั้งมาตรฐานในการทำงาน	4.81	1.24	5	สูง
ความรับผิดชอบในการทำงาน	4.99	0.92	2	สูง
การยอมรับและชื่นชม	4.39	1.43	6	สูง
การสนับสนุน	4.98	0.88	3	สูง
ความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ	5.04	1.07	1	สูง
บรรยากาศองค์การโดยรวม	4.85	0.95		สูง

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ระดับเฉลี่ยของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.85, SD. = 0.95) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศองค์การ พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบความรู้สึกรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.04 ($\bar{X}$ = 5.04, SD. = 1.07) รองลงมาคือ องค์ประกอบความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 ($\bar{X}$ = 4.99, SD. = 0.92) ส่วนองค์ประกอบการยอมรับและชื่นชม พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.39 ($\bar{X}$ = 4.39, SD. = 1.43)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (กลุ่มตัวอย่าง=219)

ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD.	ลำดับ	ระดับ
สร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	5.14	0.94	1	สูง
ส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้และการสนทนา	4.70	0.87	4	สูง
ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม	4.96	1.10	3	สูง
สร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้	4.56	1.21	7	สูง
ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.63	1.06	5	สูง
เชื่อมโยงองค์การเข้ากับบรรยากาศ	4.62	0.97	6	สูง
จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้	5.03	0.91	2	สูง
องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม	4.81	0.81		สูง

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับเฉลี่ยของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.81, SD. = 0.81) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.14 ($\bar{X}$ = 5.14, SD. = 0.94) รองลงมาคือ องค์ประกอบจัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.03 ($\bar{X}$ = 5.03, SD. = 0.91) ส่วนองค์ประกอบสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 4.56 ($\bar{X}$ = 4.56, SD. = 1.21)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ในตารางที่ 3 มีเกณฑ์ในการแปลผลค่าความสัมพันธ์ ดังนี้ (Cohen, J.,1988) ระดับความสัมพันธ์

ต่ำ	0.10 - 0.29	ความสัมพันธ์	อยู่ในระดับ	น้อย
ปานกลาง	0.30 - 0.49	ความสัมพันธ์	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
สูง	0.50 - 1.00	ความสัมพันธ์	อยู่ในระดับ	สูง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ (กลุ่มตัวอย่าง=219)

ปัจจัยบรรยากาศ องค์การ	ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้							
	สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	ส่งเสริมการสื่อสารและความรู้ และการสนทนา	ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม	สร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึก การเรียนรู้	ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	เชื่อมโยงองค์การเข้ากับบรรยากาศ	จัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อการเรียนรู้	องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม
โครงสร้างองค์การ	.358**	.718**	.428**	.819**	.713**	.460**	.750**	.761**
การตั้งมาตรฐาน ในการทำงาน	.435**	.563**	.579**	.514**	.664**	.522**	.604**	.692**
ความรับผิดชอบในการ ทำงาน	.610**	.592**	.310**	.476**	.617**	.588**	.652**	.676**
การยอมรับและชื่นชม	.341**	.700**	.290**	.865**	.616**	.440**	.800**	.725**
การสนับสนุน	.522**	.686**	.590**	.649**	.667**	.468**	.747**	.771**
ความรู้สึกรู้สึกผูกพันและ รับผิดชอบต่อองค์การ	.349**	.584**	.517**	.601**	.660**	.511**	.628**	.689**
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	.495**	.751**	.521**	.781**	.766**	.577**	.818**	.840**

** แสดงถึงค่าสหสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (สองด้าน)

จากตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 กับปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม ในระดับมากที่ $r = 0.840$ องค์ประกอบของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 มากที่สุดกับองค์ประกอบของปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือ ด้านการยอมรับและชื่นชมกับด้านการสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ในระดับมากที่ $r = 0.865$ ลำดับที่สองคือด้านโครงสร้างองค์การกับด้านการสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ในระดับมากที่ $r = 0.865$ และลำดับสามคือด้านการยอมรับและชื่นชมกับด้านจัดให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 น้อยที่สุดคือด้านความรับผิดชอบในการทำงานกับด้านการทำงานร่วมกันและเรียนรู้เป็นทีมในระดับปานกลางที่ $r = 0.310$

อภิปรายผล

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมแล้วบุคลากรในองค์การมีการรับรู้เชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การอย่างมาก โดยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การบ่งบอกว่าความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์การ องค์ประกอบนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 5.04 ซึ่งบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การและมีความรับผิดชอบสูงสุดต่อหน้าที่การงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Maltin. (2010) ที่ระบุว่า "ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน" เพราะพนักงานที่มีความผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะมีความรับผิดชอบและความจงรักภักดีสูงกว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.99 แสดงว่าพนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง การมีความรับผิดชอบนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

และความสอดคล้องในองค์การตามทฤษฎีการจัดการโดยเป้าหมายของ Locke & Latham. (2019) ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบนี้อยู่ที่ 4.98 ซึ่งบ่งชี้ว่าความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn. (2018) ที่กล่าวว่า "การสนับสนุนทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน" ด้านโครงสร้างองค์การ ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบนี้อยู่ที่ 4.90 ซึ่งหมายถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์การของพนักงานยังคงสูง อย่างไรก็ตาม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ค่อนข้างสูงบ่งชี้ว่ามีความแตกต่างในการรับรู้ของพนักงานบางกลุ่มต่อความเสถียรขององค์การ ส่วนด้านการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 4.81 บ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกว่าการกำหนดมาตรฐานการทำงานในการตัดสินใจภายในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์การ ตามแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Lawler. (2014) ด้านการยอมรับ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตารางคือ 4.39 ซึ่งถึงแม้จะยังอยู่ในระดับสูง แต่ยังคงต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ การยอมรับในที่นี้หมายถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าการยอมรับหรือให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและบทบาทของตน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงชี้ให้เห็นว่าบางกลุ่มอาจรู้สึกว่าการได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นจุดที่องค์การควรปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับพนักงานทุกกลุ่ม

ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่ 4.81 แสดงให้เห็นว่าองค์การของกลุ่มตัวอย่างมีการจัดการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้ถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.14 อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าองค์การมีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรรู้สึกว่าเขาสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองภายในองค์การได้ นี่เป็นสัญญาณที่ดีขององค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเรียนรู้ องค์การที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Smith & Nguyen, 2018) อันดับที่สองคือการเตรียมกลยุทธ์ความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย = 5.03 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้นำขององค์การมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่าผู้นำมีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ (Brown & Lee, 2020) อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือปัจจัยการเชื่อมโยงองค์การกับบรรยากาศและการปรับเปลี่ยนอย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 แม้ว่าอยู่ในระดับสูง แต่ค่าดังกล่าวบ่งบอกว่าองค์การอาจยังมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศภายนอกไม่ดีเท่ากับองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ในองค์การ เพราะการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว (Johnson, 2019) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม การส่งเสริมการสืบเสาะหาความรู้และการสนทนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสร้างระบบเพื่อแบ่งปันและบันทึกการเรียนรู้ ต่างก็อยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าองค์การได้มีการจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ในหลายมิติ จากการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ในองค์การนี้มีการจัดการที่ดีในระดับหนึ่ง แต่อาจต้องการการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการเชื่อมโยงองค์การกับบรรยากาศภายนอก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นในบรรยากาศภายนอกได้ดียิ่งขึ้น การที่บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงเป็นสัญญาณที่ดี แต่ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า โดยเฉพาะในด้านการยอมรับ และด้านโครงสร้างองค์การ เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางจิตใจและส่งเสริมความเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานทุกกลุ่ม ทั้งนี้ องค์การควรพิจารณาการสำรวจความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าบรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า $r = 0.840$ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูง การที่บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับสูงบ่งชี้ว่าเมื่อบรรยากาศขององค์การดีขึ้นจะส่งผลให้องค์การมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งดิศ คงยั่งยืน และ สมนึก เพชรช่วย (2561) ด้านบรรยากาศองค์การ องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ มากที่สุดที่

$r = 0.761$ ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อมีโครงสร้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในองค์กร จะส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ $r = 0.676$ ถึงแม้จะเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง แต่ก็แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยอื่น ๆ เช่นโครงสร้างหรือการยอมรับในองค์การ มีบทบาทสำคัญกว่าในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยขององค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าองค์ประกอบด้านการเตรียมกลยุทธ์ความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การรวมมากที่สุด โดยมีค่า $r = 0.818$ แสดงให้เห็นว่าการมีผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนากลยุทธ์ในการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศภายในองค์กร ในทางตรงกันข้าม องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุดคือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีค่า $r = 0.495$ แม้จะมีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ แต่ก็อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจสะท้อนถึงการที่การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญเท่ากับการมีผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าการจัดตั้งระบบที่ทำให้ผู้คนสนใจในการเรียนรู้และแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับด้านการยอมรับและการชื่นชมในองค์การ โดยมีค่า $r = 0.865$ นั้นหมายถึงว่า การที่องค์การมีระบบที่กระตุ้นการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ จะช่วยให้เกิดการยอมรับ การชื่นชมและการสนับสนุนภายในองค์การอย่างมาก ในทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดคือระหว่างการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กับการยอมรับและการชื่นชม ซึ่งมีค่า $r = 0.341$ ความสัมพันธ์ในระดับนี้อาจบ่งชี้ว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่ได้มีผลต่อการยอมรับและการชื่นชมภายในองค์การอย่างชัดเจนเท่ากับปัจจัยอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีด้านการจัดการการเรียนรู้ในองค์การที่เชื่อว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Watkins และ Marsick (1993) ที่กล่าวว่า "องค์การแห่งการเรียนรู้" คือองค์การที่มีโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ อีกทั้งยังเน้นการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการยอมรับในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาและนวัตกรรมภายในองค์การอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Senge (1990) ใน The Fifth Discipline ยังชี้ว่าการสร้างระบบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กรให้มีความมั่นคงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติในจังหวัดนนทบุรีตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 3 คือ ควรมุ่งเน้นไปที่การเตรียมกลยุทธ์ด้านการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดตั้งระบบที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อบรรยากาศขององค์การโดยรวม โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาองค์การสามารถทำได้โดยข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ด้านการเตรียมกลยุทธ์ด้านการเป็นผู้นำเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ใช้การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เนื่องจากผู้นำควรมีบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องในองค์การ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาผู้นำ องค์การควรจัดตั้งโครงการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร โดยใช้กรอบแนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ โดยตั้งระบบการติดตามและประเมินการเรียนรู้ภายในองค์การผ่านตัวชี้วัดความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของผู้นำอย่างต่อเนื่อง

ด้านการจัดตั้งระบบที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้ ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ด้วยการจัดตั้งระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยการจัดตั้งโครงการต่าง ๆ เช่น โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพ ที่มีทั้งกิจกรรมแบบกลุ่มและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น รวมถึงการสร้างช่องทางการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ในองค์กรด้วยการสร้างช่องทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ได้ เช่น การจัดตั้งระบบคลังข้อมูลออนไลน์หรือจัดกิจกรรมเสวนาประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรได้แบ่งปันความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และประการสำคัญคือการสร้างสิ่งจูงใจ (Incentives for Learning) โดยการจัดตั้งระบบรางวัลหรือสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้การยอมรับและรางวัลผลงานจากการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ต่อไป

การนำข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ไปใช้จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ภายใน ทำให้พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพร ชานีประศาสน์ (2563). การจัดการความรู้และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา เอกชน. วารสารวิจัยบริหารการศึกษา ฉบับที่ 17(2), หน้า 44-58
- ทัศนาศุขเปี่ยม, เทอดศักดิ์ ไม่เท่าทอง และศุภรชชตรา แสนวา (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐตามการรับรู้ของบรรณารักษ์. วารสารบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, 6(2). สืบค้นจาก <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jlis/article/view/4094>
- รุ่งรติศ คงยั่งยืน และ สมนึก เพชรช่วย. (2561). ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. วารสารร่มพญักษ์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 36(3), 135-158.
- Brennan, J., & colleagues. (2019). Organizational climate: New approaches and considerations. *Journal of Educational Administration*.
- Brown, L., & Lee, M. (2020). Leadership's impact on fostering a learning culture in modern enterprises. *International Journal of Management Studies*, 22(4), 112-130.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Cronbach, Lee J. 1951. "Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*. 16(1951) : 297 – 334.
- Eren, E. (2015). Educational leadership and organizational learning. *Journal of Educational Innovation*.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Smith, P. A. (2020). Organizational climate and learning: School improvement through leadership. *Journal of Educational Management*.
- Johnson, P. (2019). Organizational adaptability and long-term success in dynamic environments. *Business Strategy Review*, 30(2), 89-105.
- Kahn, W. A. (2018). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2020). Understanding the impact of organizational climate on work performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Lawler, E. E. (2014). *High-involvement management: Participative strategies for improving organizational performance*. Jossey-Bass.

- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). Goal setting theory: Theory building through practical application. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2018). Theory and practice of the learning organization. *Journal of Educational Development*.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337.
- Moran, T. (2017). The dynamics of trust and school climate. *International Journal of Educational Studies*.
- Reyes, P., & Anderson, G. (2021). Enhancing educational environments through effective leadership and climate management. *Educational Management Quarterly*.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49–60.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the past and insights for the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Smith, J., & Nguyen, T. (2018). Developing lifelong learning capabilities in organizations. *Journal of Organizational Learning*, 15(3), 45-60.
- Stringer, R. A. (2002). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Watkins, K. E., & Kim, H. (2022). Learning organizations and school leadership: A contemporary perspective. *Educational Management*.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2019). Creating a learning organization: The role of leadership in building and sustaining a learning culture. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 315-330.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2017). *Creating the learning organization: A new role for human resource developers in the modern era*. XYZ Publishing.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systematic change*. Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.

วิถีของการสร้างกระบวนการเรียนรู้สำหรับนวัตกรรมการจัดการและการประยุกต์ใช้ ในองค์การภาครัฐสมัยใหม่

Pathways to Create Learning Processes for Management Innovation and Application in Modern Public Organizations

กุลธิดา มาลาม¹
Kunthida Malam

Received: November 10, 2024
Revised: December 11, 2024
Accepted: December 21, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่ ซึ่งเป็นรูปแบบขององค์การภาครัฐในยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้การสร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ เพื่อปรับปรุงระบบการจัดการและกระบวนการทำงานขององค์การ และ 2) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์การ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการนำนวัตกรรมการจัดการไปประยุกต์ใช้กับภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การภาครัฐสมัยใหม่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผันผวนตลอดเวลา จึงต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และจัดระบบกระบวนการทำงานใหม่ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพขององค์การสำหรับสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการจัดการระหว่างสมาชิกในองค์การประกอบด้วย 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) การเรียนรู้โดยการรวบรวมความคิดและนำไปสู่การปฏิบัติ 2) การเรียนรู้โดยการนำความคิดรวบยอดนั้นไปใช้อย่างต่อเนื่อง 3) การเรียนรู้โดยการสะท้อนผลสัมฤทธิ์จากการนำความคิดไปใช้ระหว่างผู้ทำหน้าที่พัฒนานวัตกรรมกับผู้ที่น่านวัตกรรมไปใช้ และ 4) การเรียนรู้โดยการเปรียบเทียบความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรอื่น ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดการการเรียนรู้ซ้ำ ๆ จนนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในอนาคต และกรณีตัวอย่างการประยุกต์ใช้นวัตกรรมการจัดการทั้งในภาครัฐไทยและภาครัฐต่างประเทศยังสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบของนวัตกรรมการจัดการที่ภาครัฐสมัยใหม่นำมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งมอบบริการให้แก่ประชาชน

คำสำคัญ: การเรียนรู้ นวัตกรรมการจัดการ องค์การ การจัดการ

Abstract

This article aims 1) to study the concept of modern organization which is a form of public sector organization in the present era that needs to adapt to an environment that is constantly changing, thus creating a new learning process to improve the management system and work processes of the organization; and 2) to study the concept of organizational learning, which will help promote the application of management innovation in the public sector effectively.

Modern public organizations face a constantly changing external environment. Therefore, it is necessary to adjust the structure of authority and reorganize the work process. The development of the organization's potential to create new learning spaces by using learning techniques and developing forms of management innovation among members of the organization consists of 4 formats: 1) Learning by summarizing ideas and leading to practice; 2) Learning by continuously applying summarized ideas; 3) Learning by reflecting on the results of applied ideas between the

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Master of Public Administration's student, Graduate School of Public Administration (GSPA), National Institute of Development Administration (NIDA)

E-mail: kunmalam@gmail.com

innovator and the target market; and 4) Learning by comparing the successes and failures of other organizations. The continuous applications of effective innovation will allow the organization to learn repeatedly, leading it to become a learning source in the future. The case examples of the applications of management innovation in both the Thai and foreign public sectors also reflect the forms of management innovation that modern public sectors use as important tools in delivering services to the public.

Keywords: Learning, Management Innovation, Organization, Management

บทนำ

“นวัตกรรมการจัดการ” (Management innovation) เป็นกระบวนการที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การสมัยใหม่หรือองค์กรในยุคปัจจุบันสามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นวัตกรรมการจัดการจึงมีคุณสมบัติที่สามารถกำหนดรูปแบบและคุณภาพของกิจกรรมภายใต้ระบบการบริหารจัดการขององค์กรที่มีผลต่อการเกิดผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ซึ่งองค์การในยุคสมัยใหม่มักจะต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานควบคู่ไปกับการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ผิดพลาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่มีแต่การแข่งขัน ซึ่งการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะต้องอาศัยการสร้างสรรคนวัตกรรมที่มาจากองค์ความรู้ที่ลุ่มลึก พื้นที่ที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรจึงเป็นหัวใจสำคัญของนวัตกรรมที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นวัตกรรมการจัดการสำหรับองค์กรสมัยใหม่จะมีความเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรด้านข้อมูลที่มีจำนวนมหาศาลที่จะทำให้้องค์การสามารถค้นหาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างคุณค่าสาธารณะ (Public value) ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้การสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อเข้ามามีบูรณาการกับโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรที่มีอยู่เดิมเป็นเรื่องสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถของภาครัฐในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lee & Trimi, 2021)

นอกจากนี้ กระแสของโลกที่ยังคงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นวงกว้าง (Mega trends) อาทิ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การขยายตัวของเมือง โรคระบาด และความผันผวนของจำนวนประชากรโลก ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดแรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการของตลาดที่ไม่แน่นอน แต่อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมจะประสบความสำเร็จหรือไม่จำเป็นต้องถูกนำมาทดลองใช้ เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จและความล้มเหลวที่อาจทำให้สินค้าและบริการที่เป็นผลผลิตจากองค์การมีความเสี่ยงในการเกิดวงจรชีวิตที่ยาวนานขึ้นหรือสั้นลง ซึ่งต้องพึ่งพาความฉับไวของ้องค์การในการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้และไขว่คว้าโอกาสที่จะดึงดูดความร่วมมือจากภายนอกเข้ามาร่วมผลิตกระบวนการดำเนินงานของ้องค์การ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจต่อทุกฝ่าย (Hartley & Knell, 2022)

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรสมัยใหม่

้องค์การสมัยใหม่เป็น้องค์การที่มีการปฏิวัติระบบการบริหารจัดการภายใน เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต้องการบรรลุเป้าหมายในการเป็น้องค์การแห่งการเรียนรู้ ขณะที่รูปแบบการจัดโครงสร้าง้องค์การแบบเดิมตามทฤษฎี้องค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy theory) ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือราวศตวรรษที่ 19 เพื่อแก้ไขปัญหการทุจริตคอร์รัปชันและการเล่นพรรคเล่นพวกภายใน้องค์การ โจทย์สำคัญของการวางระบบโครงสร้าง้องค์การในสมัยนั้นคือ ทำอย่างไรถึงจะสามารถเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของ้องค์การได้?

1. ทฤษฎี้องค์การยุคคลาสสิก (Classical organizational theories)

้องค์การตามนัยของบทความนี้ได้นำเสนอในมุมมองของ้องค์การที่เป็นทางการ (Formal organization) ซึ่งมีความซับซ้อนของ้องค์ประกอบย่อยต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ของ้องค์การ สายการบังคับบัญชา แนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และกระบวนการทำงาน เป็นต้น ้องค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจของการตัดสินใจเข้ามาเป็นสมาชิกของ้องค์การและการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ฝ่ายบริหารหรือผู้ควบคุมระบบการทำงานกำหนดไว้

สำหรับองค์การนั้นโดยเฉพาะ นักวิชาการด้านองค์การยุคคลาสสิกให้ความสำคัญกับการวางรากฐานขององค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การและคุณลักษณะเฉพาะอย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นต้น ทฤษฎีที่โดดเด่นในยุคนี้จำแนกออกเป็น 3 ทฤษฎี ดังนี้

1.1 ทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy theory)

ทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ถูกนำเสนอโดย Max Weber เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันที่มุ่งศึกษาระบบขององค์การขนาดใหญ่ เพื่อสร้างความเป็นเหตุเป็นผล (Rationality) ให้กับการบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเรียกว่าอีกอย่างหนึ่งว่า “องค์การในอุดมคติ” (Ideal organization) เพื่อโต้แย้งกับระบบอำนาจนิยม (Authoritarianism) 3 ประเภท ได้แก่ 1) อำนาจตามจารีตประเพณี (Traditional authority) กล่าวคือ เป็นอำนาจที่มีการสืบทอดกันตามสายเลือดหรือสืบทอดกันจากรุ่นสู่รุ่นภายในครอบครัว ซึ่งเป็นอำนาจโดยชอบธรรมที่ได้มาจากการยอมรับของผู้คนในสังคม 2) อำนาจตามกฎหมาย (Legal authority) กล่าวคือ เป็นอำนาจที่มีความเป็นทางการและได้มาจากสายการบังคับบัญชาและระบบการทำงานต่าง ๆ และ 3) อำนาจตามบารมี (Charismatic authority) กล่าวคือ เป็นอำนาจที่ได้มาจากการทำให้ผู้อื่นรู้สึกชื่นชมและเคารพนับถือในตัวผู้บริหารองค์การ แต่ทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ก็มีความเหมาะสมกับระบบตลาดเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการพัฒนาผลผลิตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ซึ่งกระแสของโลกปัจจุบันมีลักษณะของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ถูกเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยแวดล้อมจำนวนมาก สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารองค์การสมัยใหม่จำเป็นต้องสร้างพื้นที่ใหม่สำหรับการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงานแบบเดิม ๆ ให้เกิดเป็นองค์การโฉมใหม่ (Jamali et al., 2006)

1.2 ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific management theory)

ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ถูกนำเสนอโดย Frederick W. Taylor ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ในองค์การ โดยการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ในรูปแบบของเทคโนโลยีการผลิตมาใช้กับแรงงานมนุษย์ ต่อมาจึงเกิดการปรับโครงสร้างของระบบการทำงานที่ต้องทำน้อยแต่ได้มากตามหลักประสิทธิภาพ (Efficiency) และวิวัฒนาการมาเป็นลักษณะของการทำงานแบบเครื่องจักรกล (Machine) ที่แรงงานมีการทำงานด้วยพฤติกรรมเดิมแบบซ้ำ ๆ เพื่อให้เกิดระบบการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว (The one-best way) นอกจากนี้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุมดูแลพฤติกรรมการทำงานของแรงงานตามข้อเสนอของทฤษฎีนี้เป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่ต้องคัดเลือกและฝึกอบรมบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Dar, 2022)

1.3 ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร (Administrative management theory)

ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหารถูกนำเสนอโดย Henri Fayol โดยเน้นย้ำว่าหลักการจัดการเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ (Process) และเป็นระบบ (System) ด้วยการวางพื้นฐานของการบริหารด้วยการวางวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและการแบ่งหน้าที่การจัดการให้องค์การมีมิติที่หลากหลายมากกว่าเพียงแค่การควบคุม ซึ่งมีความแตกต่างจากสองทฤษฎีก่อนหน้าที่มองว่าการจัดการเป็นลักษณะของการควบคุมและผู้จัดการมีอำนาจหน้าที่อย่างจำกัด จึงมีการกำหนดหลักการทั่วไปสำหรับการจัดการจำแนกเป็น 14 ข้อ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การวางแผนงาน การสั่งการอย่างเป็นเอกภาพ การทำงานอย่างมีทิศทาง การบูรณาการระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม การจ่ายค่าตอบแทนแก่สมาชิกในองค์การ การสั่งการด้วยอำนาจเดียวที่มาจาก การรวมอำนาจ การกำหนดโครงสร้างการบังคับบัญชา การสั่งการ การให้เป็นธรรม การให้สวัสดิการที่มั่นคงแก่สมาชิกในองค์การ ความคิดสร้างสรรค์ และความรักความสามัคคีระหว่างสมาชิกในองค์การ (สุธินี อัครถาวร, 2016)

2. ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ (Modern management theory)

ทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดการจัดการนิยม (Managerialism) มีนักวิชาการที่โดดเด่นคือ Peter Drucker ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตามแนวทางของทฤษฎีทางด้านการบริหารธุรกิจขององค์การและมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร (Executive effectiveness) ด้วยทักษะด้านการตลาดและนวัตกรรม เนื่องจากมองว่าผู้บริหารเป็นตัวแทนที่สะท้อนถึงความสำเร็จเฉพาะทางขององค์การ (Maciariello, 2009) แนวคิดหนึ่งที่โดดเด่นของทฤษฎีถูกเรียกว่า “การจัดการโดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์” (Management by Objectives) ที่จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge worker) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้จัดการ

ทั่วโลกเกี่ยวกับแรงกดดันที่ลดลงจากการควบคุมงานของแผนกตนเองโดยสายการบังคับบัญชาและเปลี่ยนเป็นการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ถูกนำมากำหนดให้เป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดโดยเฉพาะสำหรับแต่ละงาน ทั้งนี้ วัตถุประสงค์จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับมิติต่าง ๆ เชิงการจัดการองค์การ ได้แก่ มิติด้านการตลาด มิติด้านนวัตกรรม มิติด้านทรัพยากรมนุษย์ มิติด้านการเงินและการงบประมาณ มิติด้านทรัพยากรทางกายภาพ (เช่น วัสดุ อุปกรณ์ สำนักงาน เป็นต้น) มิติด้านผลผลิต มิติด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และมิติด้านผลกำไร (Jha, 2009) นอกจากนี้ แนวคิดของการจัดการสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตลาดและอุตสาหกรรม จึงส่งผลต่อกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ อาทิ กระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ การสื่อสารที่เป็นระบบเปิดและทุกคนสามารถแบ่งปันมุมมองที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับงานแก่กันและกันได้ และการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการจัดการองค์การ ด้วยความคิดสร้างสรรค์และไม่ยึดติดด้วยเงื่อนไขจากโครงสร้างองค์การเหมือนกับทฤษฎียุคคลาสสิก (Tan, 2023) จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นถึงพื้นฐานขององค์การสมัยใหม่ โดยการสร้างพื้นที่ใหม่ขององค์การด้วยกระบวนการเรียนรู้ โดยการบูรณาการองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) จากหลากหลายสาขาวิชา อาทิ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ สังคมวิทยา และจิตวิทยา เพื่อเชื่อมโยงระบบย่อยให้ครอบคลุมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์การทั้งหมด ซึ่งความเป็นระบบขององค์การสมัยใหม่จะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะของปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ การทำงานร่วมกันของทุกปัจจัยจะทำให้องค์การปรับตัวจากระบบปิดกลายเป็นระบบเปิด (Open system) ที่มาจากการยอมรับความเป็นจริง และจะทำให้้องค์การเกิดการสร้างเครือข่าย เพื่อเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดขององค์การต่อไปในอนาคต องค์การจำเป็นต้องกำหนดกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management) เพื่อปรับปรุงปัจจัยภายใน (Internal factor) ตามบริบทของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะต้องดำเนินงานด้วยเทคนิคที่มีความยืดหยุ่น ภายใต้การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานขององค์การแม้ว่าจะต้องทำให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอก (External factor) แต่ขณะเดียวกันจะต้องไม่สูญเสียความสมดุลของระบบภายในด้วย จึงจำเป็นต้องการจะต้องแลกเปลี่ยนข้อมูลกับองค์การและภาคส่วนอื่น เพื่อทำให้เกิดมาตรการใหม่ในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปได้ยากที่รูปแบบในการบริหารจัดการจะมีเพียงหนทางเดียว เนื่องจากองค์การแต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ภายใต้ขนาดขององค์การ ลักษณะของผลผลิต และสภาพแวดล้อมขององค์การที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การในปัจจุบันต้องเผชิญภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีความซับซ้อน จึงเพิ่มโอกาสของภัยคุกคามที่จะเข้ามา มีอิทธิพลต่อองค์การที่มีจำนวนมากและยากต่อการคาดเดา ทำให้การกำหนดคุณลักษณะบางอย่างขององค์การร่วมกัน ให้กลายเป็นองค์ประกอบที่สมาชิกทุกคนยอมรับ (Onyeneke & Tomokaza, 2021)

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์การ

การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational learning) เป็นกระบวนการที่้องค์การต้องการเปลี่ยนแปลงความคิด กฎเกณฑ์ และกระบวนการการทำงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายใต้ระบบการเรียนรู้ อย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้สมาชิกขององค์การเกิดการกระตุ้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ภายใต้ความสนใจของแต่ละคน บนพื้นที่ที่เปิดเผย และสิ่งที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนมุมมองซึ่งกันและกันมีเป้าหมายสำคัญคือ ความคิดรวบยอดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (Learning by doing) แต่ถ้าต้องการจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการทำงาน สมาชิกในองค์การจะต้องเรียนรู้จากการนำนวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างต่อเนื่อง (Learning by using) แต่ถ้าจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อน สมาชิกในองค์การจะต้องเรียนรู้โดยการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างคนที่ทำหน้าที่พัฒนานวัตกรรมกับคนที่ทำหน้าที่นำนวัตกรรมไปใช้งาน เพื่อสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม (Learning by interacting) และกระบวนการแพร่กระจายการเรียนรู้ขั้นตอนสุดท้ายคือ การเรียนรู้จากนวัตกรรมที่ความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์การอื่น (Learning by learning) นอกจากนี้ องค์ประกอบของการเรียนรู้ตามแนวทางขององค์การแห่งการเรียนรู้มีการจัดหมวดหมู่ไว้อย่างหลากหลาย การเรียนรู้สามารถเกิดจากทั้งความรู้แบบฝังลึก (Tacit knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวของบุคลากร และความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge)

ซึ่งเกิดจากการถ่ายทอดมาจากสื่อภายนอก แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่อยู่ในขอบข่ายการบริหารจัดการองค์การ แนวคิดดังกล่าวจึงต้องนำเทคนิคการจัดการความรู้ (Knowledge management) และการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change management) เข้ามาสร้างกระบวนการการเรียนรู้ การเก็บรักษาองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทั้งนี้ กระบวนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีระยะของการปรับตัวของระบบภายในองค์การต่อแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผลักดันเข้าสู่โลกของการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม โดยนัยขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติผสมผสานกันอยู่อย่างแยกไม่ได้ เนื่องจากการปฏิบัติจะทำให้องค์ความรู้เชิงทฤษฎีเกิดแนวทางที่เป็นรูปธรรม (Concrete) ตามแนวคิดของ Peter Senge เชื่อว่าการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Personal mastery) เป็นการขยายขอบเขตความสามารถของสมาชิกในองค์การเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาให้ตนเองเป็นคนที่รอบรู้มองว่าวิสัยทัศน์ขององค์การถือเป็นสมรรถนะสูงสุดที่สมาชิกในองค์การทุกคนต้องบรรลุผลให้สำเร็จ การพัฒนาตนเองจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะจะเป็นพื้นฐานในการสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้านายตนเอง ซึ่งวินัยประการนี้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถมีอำนาจในการสั่งให้เกิดการพัฒนาได้ หากแต่ต้องเกิดจากการส่งเสริมด้วยวัฒนธรรมขององค์การให้สมาชิกในองค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีความรอบรู้มากจะกลายเป็นบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ต่อการสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับองค์การ เนื่องจากมีความสามารถในการรับรู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในการทำงานของตนเอง (Vemić, 2007)

2) ตัวแบบในมโนทัศน์ (Mental model) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นมาเพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์ในอนาคตและการอธิบายเกี่ยวกับผลลัพธ์นั้นโดยการให้เหตุผลจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะเชื่อมโยงระหว่างคลังความรู้จากการทำงานกับคลังความรู้ระยะยาวของแต่ละคน ตัวแบบในมโนทัศน์เป็นทักษะการรับรู้ในส่วน of คลังความรู้ระยะยาวที่จะถูกดึงออกมาใช้เพื่อสนับสนุนการให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหา ลักษณะของมโนทัศน์ที่ถูกสร้างขึ้นมาจากประสบการณ์ที่จัดเก็บไว้ความทรงจำระยะยาว ดังนั้น ตัวแบบที่จะกลายมาเป็นวัฒนธรรมขององค์การจึงเกิดมาจากการสร้างประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งเมื่อระยะเวลาผ่านไปจะเกิดการซึมซับระหว่างกลุ่มที่เข้ามารวมตัวกัน กระทั่งกลายมาเป็นการสร้างความหมายทางวัฒนธรรม (Cultural meaning) ที่สมาชิกในองค์การจะเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมรอบตัว (Quinn, 2005) การสร้างตัวแบบทางความคิดแบบรวมกลุ่ม เพราะเชื่อว่าการทำงานเป็นทีม (Team work) ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยมุมมองทางความคิดแบบร่วมกัน

3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) วิสัยทัศน์เกิดขึ้นมาเพื่อให้้องการมีภาพผลลัพธ์ในอนาคตที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยกระตุ้นความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ (Harmony) และสร้างกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับสิ่งที่สมาชิกในองค์การทุกคนปรารถนา ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้มองเห็นถึงสิ่งที่ต้องการดำรงไว้และสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นภาพเดียวกัน ถ้าปราศจากวิสัยทัศน์ร่วมกันแนวโน้มที่สมาชิกทุกคนจะมีการแบ่งปันความสำเร็จขององค์การที่ลดลง เพราะโอกาสที่จะเข้ามามีพื้นที่ในการมองเห็นความคาดหวังและผลลัพธ์ขององค์การแบบภาพกว้างจะเกิดขึ้นยากมาก แรงจูงใจในการกระหายความรู้จึงไม่เกิดขึ้นด้วย ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ร่วมกันถือเป็นรากฐานของการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Proactive learning) เพราะกระบวนการนี้เป็นการกำหนดทิศทางและการเรียนรู้เฉพาะเจาะจง ซึ่งการเสริมพลังให้กับสมาชิกในองค์การจะช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นในทิศทางที่ต้องทำและต้องเรียนรู้ขององค์การ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การ เนื่องจากเป็นแนวทางแบบกว้าง ๆ ที่จะช่วยสมาชิกในองค์การสามารถตัดสินใจเพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่้องการต้องการได้อย่างเหมาะสม วิสัยทัศน์ร่วมกันจึงเป็นตัวขับเคลื่อนที่เข้ามาทดแทนการควบคุมขององค์การในปัจจุบัน

4) การเรียนรู้แบบเป็นทีม (Team learning) ลักษณะงานขององค์การยุคใหม่มีความซับซ้อนขึ้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมองเห็นแนวทางที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ซึ่งมาจากการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม การทำให้ทีมเกิดขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนามาตรฐานการทำงาน ซึ่งการถ่ายโอนความผูกพันและองค์ความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์การจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกในองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ขององค์การโดยภาพรวม ดังนั้นสภาพแวดล้อมขององค์การ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกทุกคน กระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การจะเป็นตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การให้ดำเนินไปอย่างเป็นเส้นขนาน (Song et al., 2014)

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) การคิดอย่างเป็นระบบในองค์การยุคใหม่จะต้องใช้กลยุทธ์เพื่อบูรณาการระหว่างความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์เข้าด้วยกัน การคิดโดยนักคิดเชิงกลยุทธ์จะมีตัวแบบในมโนทัศน์ที่สามารถสร้างมูลค่าให้แก่องค์การได้อย่างเป็นระบบ และเข้าใจความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัยภายใต้สิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นอย่างดี ซึ่งคนส่วนใหญ่ที่นำข้อมูลใหม่ ๆ ไปใช้ในทางปฏิบัติแล้วไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากแนวคิดที่ได้มาจากกระบวนการเรียนรู้กับพฤติกรรมที่เป็นความเคยชินขององค์การขัดแย้งกัน ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตัวแบบในมโนทัศน์ การนำเสนออย่างน่าสนใจ การลงมือปฏิบัติจริง และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นพัฒนาการที่สำคัญขององค์การ การแข่งขันขององค์การในอนาคตต้องการการแสวงหาสมรรถนะใหม่ ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่สามารถดึงดูดศักยภาพของสมาชิกในองค์การ โดยการใช้ประโยชน์จากแรงขับเคลื่อนของแต่ละคน และการแลกเปลี่ยนมุมมองซึ่งกันและกัน เพื่อต้านทานผลกระทบเชิงลบจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ นอกจากนี้ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์การมีทางเลือกเชิงกลยุทธ์ โดยการพิจารณาจากข้อมูลที่สมาชิกภายในองค์การต้องการนำเสนอ เพื่อสร้างมุมมองในอนาคตด้วยการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความหมายกับทุกคนในองค์การและเพื่อขยายขอบเขตขององค์การ (Organization boundary) ให้กว้างขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องใช้โครงสร้างแบบระบบราชการในการจำกัดจำกัดศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการคิดให้เท่าทันยุคสมัยเพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่อนาคต แต่ต้องใช้จุดบอดของสภาพในปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคตไปพร้อม ๆ กัน (Girard et al., 2006)

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การทำสิ่งใหม่โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้กลายเป็นโอกาส ในยุคสมัยที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ด้วยวิวัฒนาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีถือเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้นวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนการเรียนรู้ขององค์การในปัจจุบัน ซึ่งนวัตกรรมส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นมาจากการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งคุณสมบัติที่สำคัญระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์การสมัยใหม่กับการสร้างนวัตกรรมคือ ความไม่แน่นอน (Uncertainty) โดยเฉพาะความไม่แน่นอนในการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น จึงแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์และการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การมีผลต่อการสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงเทคนิคที่จำเป็นต้องอาศัยทักษะที่มาจากพื้นฐานองค์ความรู้ทางวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมในการจัดการหรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เป็นกระบวนการแพร่กระจายการเรียนรู้ที่มาจากการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by doing) แต่ถ้าต้องการจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการทำงาน สมาชิกในองค์การจะต้องเรียนรู้จากการนำนวัตกรรมนั้นไปใช้อย่างต่อเนื่อง (Learning by using) แต่ถ้าจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อน สมาชิกในองค์การจะต้องเรียนรู้โดยการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างคนที่ทำหน้าที่พัฒนานวัตกรรมกับคนที่ทำหน้าที่นำนวัตกรรมไปใช้งาน เพื่อสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรม (Learning by interacting) และกระบวนการแพร่กระจายการเรียนรู้ขั้นตอนสุดท้ายคือ การเรียนรู้จากนวัตกรรมที่ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การอื่น (Learning by learning) ซึ่งจะนำมาสู่กระบวนการทำวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) ขององค์การต่อไป แล้วย้อนกลับเข้าสู่วงจรแรกเริ่มของการแพร่กระจายการเรียนรู้ไปเรื่อย ๆ อย่างเป็นวัฏจักร (Marques, 2016)

นวัตกรรมกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การอยู่รอดในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่ไม่มีเสถียรภาพและคาดเดาได้ยาก หรือมีลักษณะที่เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นลมใต้ปีกที่อยู่เบื้องหลังการพัฒนาองค์การโดยรวม เนื่องจากนวัตกรรมเป็นการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะของตลาดในยุคปัจจุบัน (Niche market) จึงเกิดนวัตกรรม

ขึ้นมาใหม่จำนวนมาก ดังนั้น สภาวะที่ผลักดันให้องค์การต่าง ๆ ต้องเข้ามาสู่สมรรถนะการแข่งขัน สิ่งที่จะทำให้ให้องค์การนั้นได้เปรียบมากกว่าองค์การอื่นคือ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งองค์การที่สามารถนำเทคโนโลยีของตนเองไปสู่การปฏิบัติจนกลายเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดจนเป็นต้นแบบให้กับองค์การอื่นมาเปรียบเทียบกับความสามารถได้ (Benchmarking) จึงจะเป็นองค์การที่มีโอกาสพัฒนาต่อไปได้เรื่อย ๆ ดังนั้น องค์การสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม โดยอาศัยความยืดหยุ่นในความสามารถของบุคลากร เพื่อตั้งศักยภาพของนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การบูรณาการความรู้และนวัตกรรมเข้ามาในโครงสร้างกระบวนการดำเนินงานขององค์การจะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และวิธีการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับแต่ละนวัตกรรม ทำให้การสร้างทีมที่มีคุณภาพมีผลต่อคุณภาพของนวัตกรรม นวัตกรรมที่จะประสบความสำเร็จได้ในเชิงปฏิบัติจะต้องมาจากหลายองค์ประกอบ เช่น โครงสร้างองค์การ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน ระบบการดำเนินงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม องค์การสมัยใหม่สามารถเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม (Innovative organization) จากองค์ประกอบด้านปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านข้อมูล และด้านองค์การ องค์ประกอบเหล่านี้มีอิทธิพลต่อกิจกรรมขององค์การในชีวิตประจำวันและการประสบความสำเร็จขององค์การ และมีส่วนในการสนับสนุนการตัดสินใจขององค์การ เพื่อให้เกิดระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาความสามารถขององค์การต่อการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม จะนำมาสู่การแพร่กระจายของนวัตกรรม (Diffusion of innovation) เป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มาจากการสื่อสารระหว่างสมาชิกในองค์การเป็นระยะเวลาหนึ่ง ประสิทธิภาพของนวัตกรรมจะถูกรับรู้ผ่านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ จากนั้นองค์การจะนำนวัตกรรมนั้น ๆ ไปใช้ในระดับที่ยอมรับได้ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2557; Janjić & Radenović, 2019)

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) เสนอไว้ว่า ลักษณะของนวัตกรรมการจัดการในบทความนี้จำแนกออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1) นวัตกรรมทางเทคโนโลยี องค์การในยุคปัจจุบันมีการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีด้วยระบบอัจฉริยะ (Intelligent systems) เพื่อเข้ามาช่วยจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การให้เป็นระบบมากขึ้น นวัตกรรมทางเทคโนโลยีจะสนับสนุนให้กระบวนการทำงานและโครงสร้างองค์การได้รับการปรับปรุงด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICTs) ซึ่งเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานจากแบบแอนะล็อกและรวมศูนย์ให้กลายเป็นกระบวนการทำงานแบบดิจิทัลและกระจายอำนาจที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นอิสระ (Cannavacciuolo et al., 2023) ทั้งนี้ กระบวนการทำให้เป็นดิจิทัล (Digitization) จะช่วยลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับกระบวนการทำงาน รวมถึงยังส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้างมูลค่าให้แก่องค์การได้ในอนาคต คำว่า “อัจฉริยะ” หมายถึง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของระบบองค์การทั้งหมดโดยอ้างอิงจากปัจจัยต่าง ๆ แบบนาที (Real time) เช่น อ้างอิงจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ความต้องการของผู้บริโภคเกี่ยวกับสินค้าและบริการ เป็นต้น นวัตกรรมทางเทคโนโลยีจะมีลักษณะที่หลากหลายมากตราบดีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์การ เช่น นวัตกรรมการผลิต นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือนวัตกรรมแบบฉับพลัน เป็นต้น

2) นวัตกรรมทางการบริหาร โดยธรรมชาติของระบบการบริหารจะประกอบด้วยโครงสร้างองค์การและกระบวนการทำงาน ซึ่งนวัตกรรมทางการบริหารจำแนกอย่างกว้าง ๆ ได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1) นวัตกรรมเชิงโครงสร้าง (Structural innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การแบบใหม่เพื่อทำให้รูปแบบการติดต่อสื่อสารขององค์การ การประสานงาน และการแบ่งงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงยังมีอิทธิพลต่อพลวัตของกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ นวัตกรรม และระบบเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของตลาดปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ นวัตกรรมเชิงโครงสร้างมีคุณลักษณะของโครงสร้างเป็นแบบแนวนอน (Horizontal structure) ทั้งยังได้นำเสนอรูปแบบการแบ่งปันข้อมูลและรูปแบบกระบวนการตัดสินใจแบบใหม่ที่ยืดหยุ่นสำหรับองค์การ จึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้รวดเร็วกว่าเดิม ขณะเดียวกันนวัตกรรมรูปแบบนี้ยังส่งเสริมให้องค์การริเริ่ม

การสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการระดมความคิด (Brainstorming) จากทุกฝ่าย ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรได้รับการปรับปรุงจากมุมมองในภาพกว้างและลดต้นทุนการดำเนินการได้มากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับลดการรวมศูนย์อำนาจของโครงสร้างเดิม (Li et al., 2021)

2.2) นวัตกรรมเชิงกระบวนการ (Procedural innovation) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ (New process) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร ซึ่งกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างหน่วยงานภายในใหม่ การปรับโครงสร้างองค์กรใหม่โดยการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น นวัตกรรมเชิงกระบวนการได้รับการพัฒนาภายใต้กระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์มาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ (นิภาพรณ เจนสันติกุล, 2566)

○ กระบวนทัศน์ที่ 1 เป็นยุคของการแยกการเมืองออกจากการบริหารและต้องการสร้างระบบบางอย่างที่ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุดและสามารถสร้างผลงานได้อย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมที่เป็นผลผลิต (Output) ในยุคนี้ที่โดดเด่นและได้รับความนิยมมาโดยตลอด ได้แก่ การจัดโครงสร้างแบบระบบราชการหรือแบบองค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy) ของ Max Weber การทำงานด้วยวิธีการที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว (The one best way) ของ Frederick W. Taylor เป็นต้น

○ กระบวนทัศน์ที่ 2 เป็นยุคที่มีการสร้างหลักการบริหารที่มีมุมมองเชิงรายละเอียดมากกว่า กระบวนทัศน์ที่ 1 และให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ซึ่งนวัตกรรมที่โดดเด่น ได้แก่ หลักการ POCCC (Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, and Controlling) ของ Henri Fayol และหลักการ POSDCoRB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and Budgeting) ของ Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick รวมถึงการพัฒนาแนวคิดองค์การแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human relations)

○ กระบวนทัศน์ที่ 3 เป็นยุคที่นวัตกรรมเกิดขึ้นมาจากกลุ่มสมระหว่างศาสตร์ทางรัฐประศาสนศาสตร์กับศาสตร์ทางรัฐศาสตร์ได้อย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นยุคที่พัฒนาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 จึงต้องการฟื้นฟูความเสียหายขององค์กร รวมถึงให้ความสำคัญกับเรื่องนโยบายสาธารณะ (Public policy) ด้วยวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านโครงสร้างแบบระบบราชการอย่างเข้มงวด

○ กระบวนทัศน์ที่ 4 ยุคนี้นวัตกรรมขององค์การตามแนวทางของรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งได้รับอิทธิพลเรื่องนโยบายสาธารณะที่ยังคงต้องการประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพจากเทคนิคเชิงจัดการแบบ กระบวนทัศน์ที่ 3 และมีความยึดติดอยู่กับโครงสร้างองค์การแบบระบบราชการ จนกลายเป็นความย้อนแย้งของสิ่งที่เข้ากับสิ่งที่ต้องการให้เป็น จึงเกิดเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการที่มีความเป็นพหุนิยม (Pluralism) และการประสานผลประโยชน์ตามแนวคิดประโยชน์สาธารณะขึ้น

○ กระบวนทัศน์ที่ 5 เป็นยุคที่เรียกว่ารัฐประศาสนศาสตร์มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวอย่างแท้จริง โดยให้ความสำคัญกับหลักการบริหารและมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าค่านิยมแบบเดิมที่เน้นกระบวนการทำงานที่เคร่งครัดตามสายการบังคับบัญชา รวมถึงมุมมองแบบระบบเปิดที่มองว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดระบบกระบวนการทำงาน นอกจากนี้ ในยุคนี้นบทบาทของภาคเอกชนถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล จึงเกิดการพัฒนาแนวคิด PPPs (Public Private Partnerships) ตามทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) แต่ยังมีข้อสังเกตว่าโครงสร้างแบบระบบราชการยังเป็นตัวแสดงหลักของการจัดระบบโครงสร้างการทำงานภายในองค์กรในยุคนี้ที่สามารถดึงดูดความร่วมมือจากภาคส่วนภายนอกองค์กรได้อย่างราบรื่น

การประยุกต์ใช้นวัตกรรมจัดการในองค์การภาครัฐสมัยใหม่

องค์การภาครัฐสมัยใหม่มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมจัดการที่มีการบูรณาการลักษณะของนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการบริหาร โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public sector entrepreneurship) ซึ่งจะเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มาพร้อมกับความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ประกอบการสาธารณะจะเป็นกลุ่มคนที่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนและมองเห็นโอกาสได้มากกว่าบุคลากรภาครัฐทั่วไป กลไกการดำเนินงานของผู้ประกอบการภาครัฐจะมุ่งเน้นไปที่การใช้จ่ายงบประมาณ

ระบบการบริหารจัดการ และการบริการของภาครัฐ เป็นนวัตกรรมที่มีความเชื่อมโยงกับหลายกลไกของภาครัฐ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงระบบการให้บริการ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการเก็บคลังข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน โดยการทำให้รูปแบบของข้อมูลต่าง ๆ เป็นรูปแบบดิจิทัล (Digitization) จนนำมาสู่การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-government) ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถเป็นแรงกระตุ้นคือ ความพึงพอใจของประชาชนจากการได้รับบริการ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นเพียงข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเท่านั้น หากแต่ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอื่น ๆ ยังคงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การได้รับการยอมรับจากสังคมภายในองค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และได้รับการเลือกตั้งให้เป็นผู้บริหารสาธารณะ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่สามารถลดต้นทุนการส่งมอบสินค้าและบริการสาธารณะ และต้องเป็นนวัตกรรมที่สามารถลดภาระของประชาชนที่ต้องการในสินค้าและบริการสาธารณะอื่น ๆ หรือที่เรียกว่า การบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One stop service) ซึ่งการสร้างสภาพแวดล้อมดังกล่าวเพื่อลดการพึ่งพาภาคเอกชนที่จะเข้ามาแสวงหาผลกำไร โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางสังคม (Social network) จากตัวแสดงที่มาจากหลากหลายภาคส่วน (United Nations Economic Commission for Europe, 2017)

ทั้งนี้ กระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารภาครัฐในยุคที่มีการสร้างตัวตน ซึ่งได้บูรณาการคุณลักษณะขององค์การแบบมนุษย์นิยมกับสภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Network governance) เข้ามาเป็นพื้นฐานองค์ความรู้ที่องค์การสมัยใหม่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการร่วมผลิต (Coproduct) ที่ทุกคนมีความชอบธรรมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากผลผลิตของทรัพยากรทางการบริหารได้ ทั้งยังจะเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันของแต่ละภาคส่วนทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป (กุลธิดา มาลาม, 2565) ซึ่งประโยชน์ในการเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและขอบเขตการรับรู้ที่กว้างขึ้น ทั้งจะส่งเสริมให้การตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะทำให้ระบบการดำเนินงานของภาครัฐมีความโปร่งใส เนื่องจากประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ สามารถตรวจสอบการใช้อำนาจของภาครัฐได้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นการเสริมพลัง (Empowerment) และสามารถเป็นทุนทางสังคม (Social capital) ที่จะทำให้ทุกฝ่ายเกิดความไว้วางใจและความผูกพันระหว่างรัฐกับสาธารณะ เมื่อเกิดการผลิตซ้ำผ่านระยะเวลาที่เหมาะสมจะทำให้เกิดบรรทัดฐานที่สังคมควรค่าแก่การยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ การสรรค์สร้างนวัตกรรมการจัดการขององค์การภาครัฐจะเป็นรากฐานที่สำคัญของแนวคิดนวัตกรรมรัฐบาล (Government innovation) ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบราชการแบบเดิม ๆ ดังนั้น การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการกำหนดนโยบาย (Policy making) และนำไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบของกระบวนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานที่เป็นองค์ประกอบของรัฐบาล เพื่อทำให้รัฐเป็นผู้ประกอบการสาธารณะได้อย่างสมบูรณ์แบบที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการยึดหลักให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) ของการบริหารและการพัฒนาของภาครัฐ ซึ่งประชาชนในที่นี้หมายถึงพลเมืองทั่วไป ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมที่ต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสาธารณะ รวมถึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของภาครัฐ (ดุขฎิ วรรณธรรมดุขฎิ, 2564)

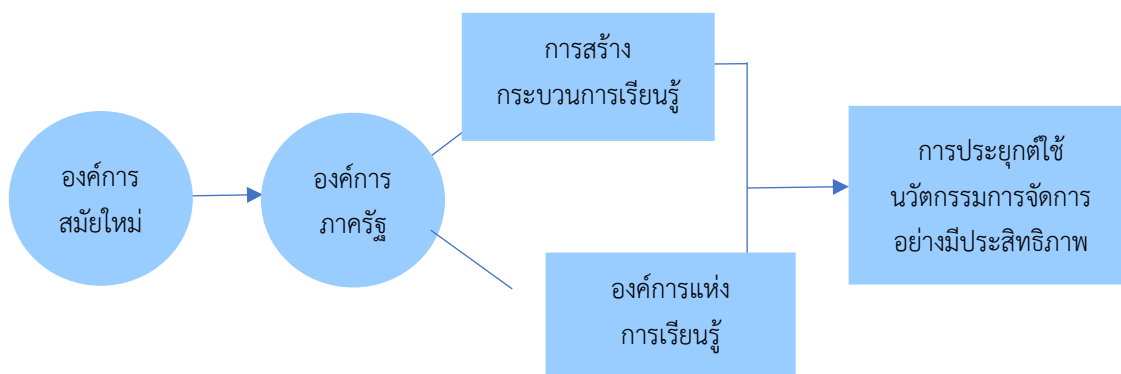
กรณีตัวอย่างการประยุกต์ใช้นวัตกรรมจัดการในองค์การภาครัฐสมัยใหม่ 1) กรณีภาครัฐอินเดียที่นำระบบสถิติชีวภาพ (Biometric) มาใช้ในการยืนยันตัวตนแทนการใช้บัตรประจำตัวประชาชนตัวจริง 2) ภาครัฐของประเทศมอลโดวาได้ใช้ระบบ E-transformations เพื่อเข้ามาปรับปรุงบริการของภาครัฐ โดยการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลขึ้นมาทำให้ข้อมูลที่มีการแยกส่วนกันของแต่ละหน่วยงานเกิดการบูรณาการกัน โดยอาศัยกระบวนการดำเนินงานที่มีการร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้าน E-governance อาทิ จากสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา เอสโตเนีย เบลเยียม และสิงคโปร์ เป็นต้น และ 3) ภาครัฐของประเทศฝรั่งเศสที่พยายามพัฒนาโครงการที่ชื่อว่า “Futurs Publics” เพื่อเปิดพื้นที่ให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาระดมความคิดเห็นในการสร้างนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม

(Participatory innovation) ภายใต้การออกแบบระบบนิเวศของสาธารณะโดยทุนมนุษย์ของประเทศที่ถูกสร้างขึ้นมาก ใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่หนึ่งคือ ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ และระดับที่สองคือ นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง เช่น สตาร์ทอัพ และจากองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เช่น ผู้ประกอบการทางสังคม สมาคม มูลนิธิต่าง ๆ เป็นต้น; และระดับที่สามคือ องค์กรระหว่างประเทศที่เป็นพันธมิตรกัน เพื่อเรียนรู้ และรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดีจากเหล่าประเทศสมาชิกและนำมาพัฒนาต่อยอดในบริบทของตนเอง เป็นต้น (United Nations Economic Commission for Europe, 2017)

นอกจากนี้ ภาครัฐไทยยังมีการพัฒนาองค์การโดยการสร้างนวัตกรรมแบบบูรณาการของระบบราชการ 4.0 จากการกำหนดแผนการขับเคลื่อนของสำนักงาน ก.พ.ร. ตามแผนแม่บทพอร์ทัลกลางเพื่อประชาชน มีข้อสังเกตว่า นวัตกรรมที่ภาครัฐไทยพัฒนาขึ้นให้มีความสำคัญกับประชาชนโดยการให้บริการบนฐานระบบ Citizen portal ประกอบด้วย 6 บริการหลัก ได้แก่ 1) DGA Readiness Survey จำนวน 1,019 แหล่งบริการ 2) DGA Short List จำนวน 126 แหล่งบริการ 3) Info.go.th จำนวน 1,529 แหล่งบริการ 4) OPDC Quick Win จำนวน 20 แหล่งบริการ 5) OPDC Gov Scan จำนวน 63 แหล่งบริการ 6) E-Social Welfare จำนวน 19 แหล่งบริการ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2564)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับ

จากการอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานองค์การสมัยใหม่ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การภาครัฐ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้โครงสร้างอำนาจหน้าที่และกระบวนการทำงานต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์การในปัจจุบัน ดังนั้น องค์การที่จะได้เปรียบคู่แข่งหรือจะพัฒนาได้อย่างก้าวกระโดดควรมีวิสัยทัศน์และมุมมองที่ไม่จำกัด เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เป็นค่านิยมร่วมระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างสรรค์ พัฒนา และนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับเกี่ยวกับวิธีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมจัดการ
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

บทสรุป

นวัตกรรมจัดการถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์การภาครัฐสมัยใหม่ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งองค์การที่มีศักยภาพในการสร้างกระบวนการเรียนรู้จากบุคลากรหลากหลายฝ่ายที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกัน จะช่วยต่อยอดสมรรถนะด้านการแข่งขันขององค์การให้กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำนวัตกรรมมาปรับปรุงข้อผิดพลาดของการทำงานแบบเดิมด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ และทดลองซ้ำ ๆ จนเกิดเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning) เพื่อทำให้องค์การสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นเลิศ จึงแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมจัดการจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่มาจากการเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งองค์ความรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ไปจนถึงระดับองค์การ ซึ่งพื้นฐานของการสร้างองค์ความรู้ในปัจจุบันจะต้องบูรณาการระหว่างความเป็นสากลจากกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และอัตลักษณ์ขององค์การ เพื่อนำไปสู่

ความสามารถในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งความผันผวนของสภาพแวดล้อมจะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมเพื่อเข้ามาประลองในสมรรถภูมิของอุตสาหกรรมเดียวกัน องค์การที่สามารถพัฒนาสมรรถนะสำหรับการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีแนวโน้มจะตอบสนองความต้องการของตลาดและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา มาลาม. (2565). ความแปรเปลี่ยนของกระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อแนวปฏิบัติและองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 9(1), 104-119.
- ดุขฎิ วรรณธรรมดุขฎิ. (2564). รัฐบาลนวัตกรรม: การยอมรับปรับนวัตกรรมในภาครัฐด้วยหลักการบริการสาธารณะใหม่. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*, 14(1), 125-148.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. บริษัท แชน โพร์ พรินติ้ง จำกัด.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2566). นวัตกรรมการจัดการภาครัฐกับกระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์: การทบทวนองค์ความรู้และประเภทของนวัตกรรม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร วิทยาเขตอีสาน*, 4(1), 63-77.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทน์ฉาย, และประกอบ คุปรัตน์. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(128), 49-65.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2564). *แผนแม่บทพอร์ทัลกลางเพื่อประชาชน ระยะ 3 ปี (Citizen Portal Roadmap)*. สำนักงาน.
- สุธิณี อัดถการ. (2559). การจัดการ: องค์ความรู้และการพัฒนาตัวแบบทางทฤษฎี. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 8(2), 215-226.
- Cannavacciuolo, L., Ferraro, G., Ponsiglione, C., Primario, S., & Quinto, I. (2023). Technological innovation-enabling industry 4.0 paradigm: A systematic literature review. *Technovation*, 124(June 2023), 1-16.
- Dar, S. A. (2022). The Relevance of Taylor's Scientific Management in the Modern Era. *Journal of Psychology and Political Science*, 2(6), 1-6.
- Girard, M. J., Lapides, J., & Roe, C. M. (2006). The Fifth Discipline: A Systems Learning Model for Building High-Performing Learning Organizations. In J. A. Pershing (Ed.), *Handbook of Human Performance Technology: Third Edition Principles, Practices, and Potential* (pp. 592-664). Pfeiffer.
- Hartley, J., & Knell, L. (2022). Innovation, exnovation and intelligent failure. *Public Money & Management*. 42(1), 40-48.
- Jamali, D., Khoury, G., & Sahyoun, H. (2006). From bureaucratic organizations to learning organizations: An evolutionary roadmap. *The Learning Organization*, 13(4), 337-352.
- Janjić, I., & Rađenović, T. (2019). THE IMPORTANCE OF MANAGING INNOVATION IN MODERN ENTERPRISES. *Ekonomika*, 65(3), 45-54.
- Jha, S. (2009). Management Philosophy of Peter F. Drucker: A Critique. *Apeejay Business Review*, 10(1 & 2), 54-61.
- Lee, S. M., & Trimi, S. (2021). Convergence innovation in the digital age and in the COVID-19 pandemic crisis. *Journal of Business Research*, 123(February 2021), 14-22.
- Li, X., Shian, C., & Jin, W. (2021). The Influence of Structural Innovation on Organizational Performance from a Dynamic Capability Perspective: An Empirical Study on HEM Enterprises. *Mathematical Problems in Engineering*, 2022(1), 1-7.

- Maciariello, J. (2009). Marketing and innovation in the Drucker Management System. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 37(1), 35-43.
- Marques, J. P. C. (2016). Innovation Management in Modern Organizations: An Evolutionary Approach. In G. L. Jamil, J. Poças-Rascão, F. Ribeiro, & A. M. d. Silva (Eds.), *Handbook of Research on Information Architecture and Management in Modern Organizations* (pp. 180-194). Information Science Reference.
- Onyeneke, G. B., & Tomokazu, A. (2021). The effect of change leadership on employee attitudinal support for planned organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 34(2), 403-415.
- Quinn, R. W. (2005). Flow in Knowledge Work: High Performance Experience in the Design of National Security Technology. *Administrative Science Quarterly*, 50(4), 610-641.
- Song, J. H., Lim, D. H., Kang, I. G., & Kim, W. (2014). Team performance in learning organizations: mediating effect of employee engagement. *The Learning Organization*, 21(5), 290-309.
- Tan, D. (2023, February 26). *Comparing Traditional Management and Modern Management*. Medium. <https://datchinhquangnguyen.medium.com/comparing-traditional-management-and-modern-management-29484b204f5>
- United Nations Economic Commission for Europe. (2017). *Innovation in the Public Sector*. United Nations Publications.
- Vemić, J. (2007). Employee training and development and the learning organization. *Facta Universitatis. Series: Economics and Organization*, 4(2), 209-216.

Developing a Comprehensive Preparation Module for the Oral Proficiency Interview (OPI)

Wanicha Siraranghom¹

Received: October 8, 2024

Revised: December 20, 2024

Accepted: December 22, 2024

Abstract

Oral Proficiency Interview (OPI) is a standardized assessment tool used to measure an individual's ability to speak a language. It evaluates oral communication skills in a natural and interactive format. For the air force personnel who wants to achieve some specific scholarship to the Defense Language Institute English Language Center (DLIELC), needs to pass the OPI test at least level 2. However, the test takers are not familiar with the test format and there is less material for the personnel to prepare themselves for this due to the OPI is limited context. The primary objective of developing the exam-oriented Oral Proficiency Interview (OPI) module was to provide a comprehensive resource for test takers seeking to achieve the required scores for their academic or professional needs. The development process involved an in-depth analysis of the test's components to ensure that learners become familiar with and confident in the test format by the module's completion. The design of the module was informed by the test's patterns and structures, incorporating scenarios and contexts that closely mirror real-world testing situations. Additionally, vocabulary and speaking strategies were included to help learners meet the test's specific requirements. However, the limited use of the OPI test in Thailand posed challenges, including a lack of reference materials and field specialists. Despite these constraints, input from experienced consultants was instrumental in enhancing the module's effectiveness.

Keywords: Module, Oral Proficiency Interview (OPI), Speaking Proficiency, Test Preparation

Introduction

In addition to teaching standard courses, tertiary-level lecturers often serve as mentors or advisors, assisting learners with various exams such as ALPCT, IELTS, TOEFL, TOEIC, and the Oral Proficiency Interview (OPI). Among these, the OPI is particularly significant due to its focus on speaking abilities, a skill that can be unfamiliar territory for many Thai learners. Notably, the OPI (English) holds critical importance for those seeking scholarships to study in the United States, as it is administered by the Defense Language Institute English Language Center (DLIELC) (Defense Language Institute English Language Center [DLIELC], n.d.a). Scores from this test play a vital role in admission decisions, employment opportunities, and language program placements.

Recognizing this, there is a pressing need to develop a targeted preparation module for the OPI. Such a module would offer multiple benefits, including providing learners with structured practice materials, promoting autonomous learning, and serving as a valuable classroom resource to improve language acquisition outcomes. To ensure its success, developers must carefully address factors such as learner competency levels, specific skill gaps, material development objectives, and their own instructional expertise (Zohrabi, 2011).

¹ Lecturer, Academic Faculty, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Thai Air Force Academy
E-mail: wanichasira@gmail.com

Additionally, this module was designed to help learners achieve OPI levels of 2 or 2+, which correspond to the Intermediate High and Advanced Low levels on the ACTFL scale, or B1-B2 levels on the CEFR (Common European Framework of Reference). Attaining these levels is often a critical milestone for learners, as it signifies a transition from basic communication skills to a more confident and effective use of language in real-world, professional, and social contexts.

While OPI preparation in Thailand faces unique challenges stemming from traditional learning methods, cultural norms, and resource disparities, it also presents significant opportunities. By leveraging technology, incorporating communicative teaching approaches, and fostering real-world language exposure, Thailand can better equip learners to achieve OPI Level 2 or 2+. These efforts not only improve individual outcomes but also align with the country's educational and professional aspirations in an increasingly globalized world.

Understanding the Oral Proficiency Interview (OPI)

The Oral Proficiency Interview (OPI) serves as a method to assess an individual's speaking proficiency in a specific language. Unlike traditional written exams, the OPI offers a comprehensive evaluation of language learners' ability to communicate effectively in real-life scenarios, focusing on fluency, coherence, and spontaneity in conversation (Liskin-Gasparro (2003). Notably, it also evaluates cultural competence, including awareness and sensitivity.

Administered verbally, over the phone, or via video conferencing by two trained raters, the OPI aims to determine what candidates can and cannot perform in the target language. It is both standardized and adaptive, following a set of evaluation criteria. According to American Council on the Teaching of Foreign Languages [ACTFL] (2018), the test comprises four sections: a warm-up segment covering autobiographical information, level checks to assess basic language tasks, level probes to evaluate proficiency at higher levels, and a wind-down phase with simple concluding questions (Canale, 1987; Brown & Abeywickrama, 2019).

Scores on the OPI range from 0 to 5, indicating different levels of proficiency:

Level 0 (no proficiency): Candidates lack functional linguistic abilities and struggle to communicate.

Level 1 (survival): Basic vocabulary allows for short conversations on familiar topics and meeting daily needs.

Level 2 (Limited Working Proficiency): Candidates can handle social interactions and describe people, places, and events.

Level 3 (General Professional Proficiency): Proficient in discussing practical, social, and professional topics and dealing with unknown situations.

Level 4 (Advanced Professional): Capable of participating in formal presentations and discussions on various topics.

Level 5 (Delivery): Reserved for highly articulate native speakers.

Since the standard proficiency requirement for the air force candidates is typically at Level 2 or 2+, this module aims to assist learners in achieving proficiency levels no higher than level 3 on the OPI.

Module Development

With a focus on levels 2 and 3 of the Oral Proficiency Interview (OPI), the module development centers on preparing learners to meet the requirements of these proficiency levels. Level 2, characterized by limited working proficiency, demands the ability to fulfill basic social and work-related needs. Test takers are required to demonstrate competence in describing individuals, locations, and objects, as well as narrating events in various tenses. Additionally, they should possess the skills to provide instructions, handle unexpected situations, and convey guidance effectively. In contrast, level 3 underscores overall professional proficiency, requiring test takers to articulate viewpoints on practical, social, and professional matters. They should be adept at discussing societal issues, elucidating perspectives, and formulating hypotheses or conjectures. Furthermore, proficiency at this level entails the capacity to navigate unfamiliar scenarios and rationalize judgments effectively.

To develop the module, thorough review was conducted to address these focal points.

1. Considering Factors in Module Development

In creating an exam-focused module, the developer considered the following key factors:

1.1 Contents and Skills Required:

The module's content scope is aligned with the objectives and material assessed in the test, specifically focusing on speaking abilities. It refrains from including general language communication content, as the test aims to evaluate proficiency in real-life speaking scenarios (Language Testing International [LTI], n.d.). Emphasis was placed on providing exercises that allow ample practice time for speaking skills development. Additionally, students were guided in utilizing language for various purposes and functions, enhancing their ability to interact effectively in social situations and events. To prepare students for the test's demands, the module included training in navigating diverse and unpredictable situations, ensuring familiarity with a range of scenarios they may encounter during the assessment.

The crucial aspect of module development lay in determining the content and skills that students need to practice. Following the OPI test's structure, (American Council on the Teaching of Foreign Languages, 2018) detailed contents based on score levels 1-3 were incorporated into the module to adequately prepare students for the assessment.

Table 1: OPI Test Structure

Levels	Contents	Required skills
1 (Survival)	• personal welfare and survival on a day-to-day basis • basic needs such as meals, lodging, transportation, simple directions • simple daily life and routine travel arrangements • requests for services such as ordering a simple meal, renting a hotel room, etc.	• simple questions and answers in face-to-face conversation in a standard dialect • main ideas • ordinary courtesy requirements • can create with the language • questions about daily life & routine travel • short conversations

Levels	Contents	Required skills
2 (Limited Working Proficiency)	• personal background and interests • current events • concrete topics • family • work • travel	• facts (but not between or beyond the lines) • casual conversations • instructions and directions • concrete descriptions of people, places, and things • narration about past, current, and future activities • a resolution for a familiar situation with a complication
3 (General Professional Proficiency)	• social, economic, cultural, scientific, and global issues • professional reports and meetings • particular interests • special fields of competence	• infer • detect emotional overtones • describe & explain in detail • hypothesize • give and support opinion • handle unfamiliar and abstract topics

(DLIELC, n.d.b)

The module was structured around proficiency levels 1-3, aligning with the requirements of the examinees. Contents were intentionally introduced in units corresponding to the test sequences, ensuring a coherent progression of learning. Consideration was given to the simplicity and complexity of practical skills, prioritizing foundational tasks such as self-introduction over more advanced storytelling with defined tense structures. However, the module also addresses higher-level skills such as hypothesizing and paraphrasing, following the program's guidelines. Students will be encouraged to actively engage in comprehension by practicing listening, explaining, and note-taking to achieve proficiency in these skills.

1.2 Structures and Sequences from Different Perspectives:

In the OPI test, four distinct phases could be observed: warm-up, level checks, level probes, and wind-down. To align with these phases, the module's structures were examined from three perspectives: psychological, linguistic, and evaluative (Parry, 2014). Each perspective offers unique insights into the test-takers' speaking competence at various stages of the examination.

To make it clear, study the table below (Parry, 2014).

Table 2: Phases and Perspectives of OPI

Four Phases	Warm-Up		Level Checks	Probes	Wind-Down
Three Perspectives		Iterative Process			
Psychological	Relax an examinee		Prove to an examinee what she can do	Prove to an examinee what she cannot do	Return an examinee to level at which she is comfortable
Linguistic	Reacquaint an examinee with language, if necessary		Check for tasks and contents that an examinee handles with greatest accuracy	Check for tasks and contents which an examinee performs with least accuracy	Chance to check that the iterative process is complete
Evaluative	Provides testers with preliminary indication of level of examinee's speaking's skills		Find the examinee's speaking skills	Finds level at which examinee can no longer speak accurately	No new information for evaluation

(American Council on the Teaching of Foreign Languages [ACTFL], 2020a)

To clarify, the OPI is conducted iteratively, meaning it is repeated to verify the effectiveness of the examinee's speaking abilities and determine their proficiency level across the four phases. These phases and the three viewpoints are harmoniously implemented simultaneously (ACTFL, n.d.)

During the warm-up phase, examinees are placed in a relaxed setting and asked straightforward questions about themselves. This serves as an ice-breaking step to alleviate tension and help them become familiar with the language they will use (Language Testing International [LTI], n.d.). Basic interactions are provided to gauge the examinees' speech abilities, often starting with simple present tense discourse. Examiners guide examinees in introducing themselves and discussing family members, facilitating a comfortable beginning to the discourse.

Moving on to the level check stage, examinees' language proficiency and ability to adhere to language norms are assessed. Learner practice explaining personalities or appearances, mastering narrative tenses for effective storytelling. The module includes instructions on how to explain people, things, and locations, emphasizing correct and consistent use of narrative tense based on the timeline of the discourse. Past tenses are specifically covered to enhance narration skills (LTI, n.d.).

Furthermore, communication skills are developed during this period through role-playing scenarios like negotiating and problem resolution. Examinees learn to provide orders and handle tough situations. The module also covers functional language related to cultural factors, such as asking for advice, providing opinions, apologizing, or making requests. To gauge examinees' proficiency, a range of terminology and idioms were introduced, and messages were rephrased as part of the module content to assess their ability to approach objectives successfully.

In the probing phase, examinees are given the opportunity to showcase their speaking abilities and maintain their pitch. Examiners analyze the examinees' speaking skills, identifying areas where further development is not possible and determining the level at which they currently perform. During this phase, examinees are encouraged to speculate and formulate hypotheses, requiring linguistic expertise to articulate precise statements.

In the module, learners will be taught to convey their ideas in a coherent and compelling manner to achieve high marks. Emphasis will be placed on developing critical thinking skills, as advancing to the next level requires the ability to think critically and express ideas effectively. Module tasks will expose learners to a variety of situations, allowing them to practice thinking critically and rationally while successfully expressing their ideas. This could prepare them to navigate the complexities of the probing phase during the OPI assessment.

The final stage is the wind-down phase, akin to a cool-down period. Like the beginning, examinees are prompted to discuss easy topics. Linguistic faults are not assessed at this stage. Instead, examiners ensure that the iterative testing process is completed. By this point, examiners have already determined the examinee's level, and the chats before the interview aim to provide reassurance (ACTFL, 2018).

In conclusion, the OPI test evaluates language proficiency comprehensively by identifying strengths and weaknesses through predefined evaluation criteria and a standardized framework. Designed to simulate real-world conversation, the test emphasizes the need for the module to focus exclusively on the areas examined by the test, rather than general concerns. This ensures that learners are adequately prepared for the demands of the assessment (Sokhanvar et al., 2021).

Sequences play a crucial role in developing the materials or modules (Kosar, 2023), with content arranged based on a conceptual map that illustrates the relationships between concepts in alignment with the test's contents and structures. This approach could be expected to ensure coherence and effectiveness in preparing learners for the assessment. Recognizing the breadth of content covered in the test, the developer emphasized arranging and ordering the contents and sequences. The sequencing process considers two key criteria: simplicity, progressing from simple to complex, and alignment with test contents. The module begins with fundamental topics such as self-introduction and basic terminology necessary for describing individuals, objects, or locations. This mirrors the warm-up portion of the actual test, establishing a foundation for further learning. Complex linguistic structures, such as speculating and hypothesizing, are introduced later in the module. These topics, evaluated in the level check or probe stage of the test, require specialized grammar rules and assess examinees' proficiency levels. Interestingly, the module includes instruction on sharing opinions and engaging in discussions, added after topics like speculating and hypothesizing. This sequencing approach helps learners progressively build upon foundational skills before tackling more complex linguistic structures and communicative tasks, ultimately preparing them comprehensively for the demands of the OPI test.

The developer meticulously sorted the contents based on the structures of OPI test with an attempt to sustain similarity in contents and formats of the test tasks to provide learners with ease and efficiency of operationalization in developing cognitive connection. However, some components deviate from the strict alignment with test structures. For instance, while the real OPI test may not initially assess providing directions, the module places the explanation of directions at the initial stage alongside explanations of persons and objects. This decision aims to facilitate learning by enabling learners to simultaneously grasp language usage for explaining people and places. By integrating these components, learners will be able to manage the same learning procedures more effectively, potentially reducing learning time (Lakha, 2023).

Furthermore, the practices and exercises at the end of lessons were tailored to focus on the specific abilities required for each level. For instance, to attain OPI Level 2, learners will learn to narrate events, give directions, and describe people, places, and things effectively. For example, in Lesson 3, learners will be asked to use narrative tenses (simple past and past continuous) to describe amusing events that happened to them while shopping for office supplies. Mastery of conversational terminology was also emphasized to ensure that sentences are both engaging and functional. This targeted approach may support learners developing the necessary skills to meet the proficiency requirements of each OPI level.

Moreover, to facilitate progression to OPI Level 3, the module included activities and exercises centered on the language skills required for speculating and hypothesizing. These activities immersed learners in various scenarios to provide practice in handling unfamiliar situations. An extensive vocabulary was provided to aid learners in reaching OPI Level 3, along with examples of long and complex sentences with intricate connections. Role-playing was emphasized as a vital activity for learners' practice, mirroring the role-playing tasks present in authentic OPI assessments. Role-playing assignments within the module will allow learners to familiarize themselves with different scenarios and build confidence for participation in the actual OPI.

In summary, establishing logical sequences for content topics provides learners with patterns that facilitate connections between content items and practice activities. Organizing content in coherent sequences enables learners to study progressively, avoiding confusion or overwhelm in the learning process (Educasciences, 2023; Acadecraft, 2023).

2. What to Focus on in the Module

According to ACTFL (2018), the OPI test primarily evaluates speaking and listening skills, placing a strong emphasis on speaking proficiency. Therefore, the module prioritizes speaking practice, providing ample opportunities for learners to engage in speaking exercises with appropriate time allocation. However, as this is the developer's initial module, listening skills may be addressed through supplementary resources. To ensure learners are progressing effectively, the module displays the objectives of the OPI test and its grading components.

2.1 Objectives of the OPI

Before developing a module, it is essential to evaluate why it is necessary for learners and how it can enhance their learning experience. Specifically, the OPI test evaluates general spoken language proficiency, encompassing daily life transactions, social interactions, and job-related responsibilities (American Council on the Teaching of Foreign Languages, 2020). These objectives were carefully examined and analyzed to inform the development of the practical module.

The developer recognized that to succeed in the test, learners must master everyday interactions such as self-introductions, discussing family members, describing personalities, traits, and character attributes. For example, In Lesson 2: Describing and Giving Directions, learners will be assigned to describe their favorite friends or siblings. Therefore, the module also includes information on habits, hobbies, and interests to adequately prepare learners for the OPI test.

Furthermore, since cultural competence is evaluated in the OPI examination, the module should address social interactions (Lesson 5: Communicative Language Functions), which are crucial in cross-cultural communication (Misra-Hebert, 2003; Roy et al., 2023). Learners can practice role-playing scenarios such as complaining about restaurant service and cuisine, requesting more information from a tourist agent, providing and receiving counsel in difficult situations, and making hotel reservations for vacation.

The module provides opportunities for learners to practice these scenarios, enabling them to learn about pragmatics and language use in various contexts. By engaging in role-playing activities, students will learn to apply diverse language functions effectively and avoid communication breakdowns (Altun, 2015; Fraser, Rintell, & Walters, 1980). The module presents functional language with fixed structures, along with standard chunks of language commonly used in specific situations. This approach supports learners develop practical communication skills necessary for success in the OPI test and real-life interactions.

Furthermore, for learners aiming to achieve higher levels assessing their linguistic competence in discussing social, economic, cultural, scientific, and global issues, the module provides practice content, exercises, and activities (ACTFL, 2023; OPI, 2023). Learners may engage in discussions about professional reports, economic concerns, trends in online business, governmental meetings, as well as specific interests or areas of expertise. Through these activities, learners are trained to infer, describe, and explain in depth, theorize, provide and support opinions, and handle unexpected and abstract concepts, enabling them to reach a determinable level.

2.2 Rating Factors

Regarding rating factors, the module activities and exercises are designed to practice the factors that raters assess to achieve the necessary score. Raters evaluate the examinee's competency in function, accuracy, content and context, and text type based on the OPI criteria. Therefore, the module provides functional language, including how to make requests, complain, offer advice, and respond to it. Additionally, learners will receive instruction on how to perform global tasks such as posing queries, providing narratives, describing, arguing, or endorsing positions (Dufresne & Gagnon, 2019).

Furthermore, the module focuses on developing skills in using more advanced language structures, such as accurately speculating and hypothesizing using conditional sentences. Content and context are also crucial elements evaluated in the OPI test (ACTFL, n.d.) Examiners assess whether the examinee's response is relevant and appropriate given the prompt's context. Therefore, learners must demonstrate competence in pragmatics, understanding the nuances of language use based on factors like social standing, age, gender, and familiarity with interlocutors.

Responsibly and politely using language is highly valued, indicating the examinee's ability to navigate real-life situations and diverse cultural backgrounds. Another important aspect is the text type, where examiners consider the coherence and organization of the candidate's speech (ACTFL, n.d). Examinees who respond with well-structured paragraphs or lengthy sentences containing elegant connectors that flow naturally and make sense tend to score higher.

To address these aspects effectively, the module provided sufficient and beneficial exercises, along with ample practice time. Learners are guided on how to use connectors effectively, such as adding details to indicate cause and effect or condition, organizing concepts chronologically or in sequence, and highlighting similarities and differences. This comprehensive approach could be expected to ensure that learners are well-prepared to demonstrate their language proficiency in the OPI test.

3. Issues with Module Development

Developing a module for the OPI test presented several challenges for the developer, primarily due to the relative obscurity of the test compared to more widely known standardized tests like the TOEFL, IELTS, and TOEIC (Hammond, 2020; Lafford, 2019; Meyer, 2021) Here are some key issues encountered during the module development process:

3.1 Lack of expertise and resources: Finding experts or raters familiar with the OPI test proved difficult due to its lesser-known status. This scarcity of knowledgeable individuals made it challenging to obtain guidance and feedback during the module development process. Consequently, the developer had to rely on a limited number of research articles focused on military context and feedback provided by military test takers to guide their decisions.

3.2 Limited information in context availability: The OPI evaluates learners on various aspects, including the ability to handle real-world language use in diverse contexts, but resources about best practices for preparing candidates are relatively scarce when compared to more widely known tests like TOEFL or IELTS. Additionally, the assessment's focus on situational, cultural, and functional language use often requires that developers have access to specialized, expert-level knowledge, which can be difficult to gather (ACTFL, 2020b; Meyer, 2021). This limited availability of context-specific information increases the difficulty of module development, as there may be few references to draw upon when designing materials that adequately address the nuanced demands of the OPI test.

3.3 Challenges in module review and critique: Once the module was developed, there were few specialists available to review and critique it, particularly in the military context, which is the researcher's focus. This lack of expert input made it challenging to ensure that the module adequately covered all necessary topics and effectively prepared students for the test.

3.4 Deployment of the module with learners: Determining how to effectively implement the module with learners posed a significant challenge. Since the OPI primarily assesses speaking skills (American Council on the Teaching of Foreign Languages, 2020), it was crucial to provide teachers with sufficient time and resources to teach the module thoroughly and offer ample opportunities for students to practice speaking. However, identifying the best teaching methods and activities for improving students' speaking abilities within the classroom setting was complex and required careful consideration (Ohidujaman, 2024)

3.5 The scarcity of the OPI test's usage in Thailand: This issue posed a significant challenge during the module development process (Plengkham & Wasanasomsithi, 2023). Unlike other standardized tests that are more commonly used and understood, such as the TOEFL or IELTS, the OPI's application is limited and specific, primarily within military contexts. To address this scarcity, the developer had to rely heavily on literature review and analysis of OPI test videos to gather information about its format, patterns, styles, scopes, and types of questions. By examining examiners' reactions and reflections in these videos, the developer gained insights into the test's requirements and expectations, which informed the design of the module's contents, activities, and exercises.

To conclude, given the limited availability of experts or resources familiar with the OPI test, the developer had to carefully consider how to adapt existing materials and methodologies to suit the specific needs of OPI test preparation. This involved synthesizing information from various sources and applying pedagogical principles to ensure the effectiveness of the module in preparing learners for the test. Overall, overcoming the scarcity of OPI test usage in Thailand required thorough research, analysis, and adaptation to develop a comprehensive module that effectively addresses the unique challenges and requirements of the test.

4. Recommendations in the Module Development

In developing the module for OPI test preparation, several recommendations can be considered:

4.1 Listening Skills: Given the importance of listening skills in effective communication, it's essential to incorporate listening exercises and practices into the course book. Since listening abilities are evaluated alongside speaking skills during the OPI assessment, learners must be proficient in understanding what examiners are asking for to effectively respond.

4.2 Familiarize with Common Topics: Learners should familiarize themselves with common topics and questions asked during the OPI test, such as personal information, job-related tasks, hobbies, interests, and giving instructions. While it may be tempting to rehearse responses in advance, it could be more effective to prepare authentic responses that demonstrate genuine language proficiency. Raters are trained to detect rehearsed or memorized responses, which could negatively impact ratings. Instead, learners should focus on expanding their vocabulary and practicing complex sentence structures to express themselves more effectively. Providing detailed responses during the test demonstrates language competence and speaking abilities. Additionally, they should practice using hypothetical structures to speculate about various situations or outcomes, maintaining consistency in their responses and approaching problems from an abstract standpoint (ACTFL, 2020). By following these recommendations, learners can better prepare for the OPI test and improve their speaking abilities in authentic and effective ways.

4.3 Practice Makes Perfect: Fluency and accuracy are crucial aspects evaluated in the OPI, making ample practice essential (ACTFL, 2020). Learners should be given sufficient time and opportunities to practice speaking and listening skills to become more confident and proficient. Beginning with a solid self-introduction in the module's first lesson can help them feel more at ease and mentally prepared for subsequent phases of the test. Incorporating accompanying listening tasks alongside speaking exercises allows for the simultaneous evaluation of both skills. Learners should practice using new vocabulary and language structures to enhance their speaking abilities. Using synonyms or antonyms to enrich sentences and demonstrating a varied vocabulary can impress examiners and

lead to higher scores. Grammar and linguistic rules remain important in the OPI test, so learners must confidently use appropriate forms and functions within the given time constraints. Practice speaking in different time frames, such as using the future tense for discussing future goals or past tense for recounting previous events, demonstrates the ability to control time frames effectively during speech. By dedicating enough time to practice, they can speak confidently and accurately during the OPI test, increasing their chances of success.

4.4 Pronunciation Instruction: Pronunciation plays a crucial role in the OPI test, yet it is often overlooked in EFL instruction. Mispronunciations can lead to communication breakdowns (Kosmala, Horgues, and Scheuer, 2023), particularly with sounds like 't', 's', '-ed', 'sh', 'ch', or 'th', as well as stress patterns (Chootharat, Veerachaisantikul, & Junnak, 2016). It is essential to provide pronunciation instruction and practice for learners to improve their speaking abilities and avoid misunderstandings during the test.

4.5 Visual Communication: Incorporating images or visual aids into course books or modules can significantly enhance learning outcomes, as visual learners tend to grasp concepts more effectively when presented with visuals. Visuals help learners comprehend material better and retain information more efficiently than verbal presentations alone (Raiyn, 2016). Therefore, including images in the module can reinforce key concepts and instructional objectives, enriching the content and improving its effectiveness. However, it's important to ensure that the use of color and design complements the text without overwhelming it.

Summary

Developing a module for the OPI test requires a clear understanding of the examination objectives. The content and exercises must align closely with these objectives and standards to ensure precision and practicality. Providing practice exercises and sufficient preparation time can help test takers build confidence and reduce anxiety, making the module an invaluable resource for success. Scholars such as Schorr & Bulgar (2003) and Dudley-Evans & St John (2000) emphasize the benefits of test preparation, including self-assessment, familiarity with test patterns, reduced stress, improved time management, and addressing weaknesses.

Given the distinctive features of the OPI test, such as its questioning stages and structure, prior training and practice are crucial for achieving a high score. This module is designed to serve as a comprehensive guidebook for learners, providing the preparation and guidance necessary for success in the OPI test.

To enhance its practicality and reliability, it is essential to pilot and implement the module with learners to gather feedback. This evaluation process will improve the module's credibility and effectiveness, and the researcher plans to carry out this step in the near future. Additionally, this module can serve as a model for other material developers creating preparation resources for various tests and examinations. It is especially useful for learners who may be unfamiliar with certain test formats or lack confidence in taking the actual test, helping them feel more at ease and prepared for the testing process.

เอกสารอ้างอิง

- Acadecraft. (2023). What is curriculum sequencing and its models? Retrieved from <https://www.acadecraft.com>
- American Council on the Teaching of Foreign Languages. (2012). *ACTFL proficiency guidelines 2012* [Electronic version]. Retrieved from <https://www.actfl.org/uploads/files/general/ACTFLProficiencyGuidelines2012.pdf>
- American Council on the Teaching of Foreign Languages. (2018). *OPI examinee handbook 2018*. American Council on the Teaching of Foreign Languages.
- American Council on the Teaching of Foreign Languages. (2020b). *Oral proficiency interview familiarization guide*. Retrieved from <https://www.actfl.org/uploads/files/general/OPI-Familiarization-Guide-2020-1.pdf>
- American Council on the Teaching of Foreign Languages. (2020a). Modified OPI Assessment Workshop. Retrieved from <https://www.actfl.org/uploads/files/general/Documents/Workshop-Agenda-In-Person-or-Virtual-Synchronous-MOPI-Assessment.pdf>
- American Council on the Teaching of Foreign Languages. (2023). *OPI Oral Proficiency Interview: Complete Guide*. Retrieved from <https://englishproficiency.com>
- American Council on the Teaching of Foreign Languages. (n.d.). ACTFL Oral Proficiency Interview (OPI) Rating Scale. Retrieved from <https://www.actfl.org>
- Altun, M. (2015). The benefits of role-play activities in English language teaching. *Theory and Practice in Language Studies*.
- Brown, H. D., & Abeywickrama, P. (2019). *Language assessment: Principles and classroom practices* (3rd ed.). Pearson.
- Canale, M. (1987). The measurement of communicative competence. *Annual Review of Applied Linguistics*, 8, 67-84. <https://doi.org/10.1017/S0267190500001033>
- Chootharat, S., Veerachaisantikul, A., & Junnak, C. (2016). Using a role play to improve stress and intonation for Thai learners. *The Asian Conference on Arts & Humanities 2016: Official Conference Proceedings*. Rajamangala University of Technology Isan, Thailand.
- Defense Language Institute English Language Center. (n.d.a). Who takes the OPI? Retrieved April 2, 2024, from https://www.dlielc.edu/testing/opi_who.php
- Defense Language Institute English Language Center. (n.d.b). OPI levels explained. Retrieved April 2, 2024, from https://www.dlielc.edu/testing/opi_level.php
- Dudley-Evans, T., & St John, M. J. (2000). *Developments in English for specific purposes: A multidisciplinary approach*. Cambridge University Press.
- Dufresne, J., & Gagnon, M. (2019). *Pragmatics and functional language use in language teaching*. Springer.
- Educasciences. (2023). Lesson sequencing strategies: A comprehensive overview. Retrieved from <https://www.educasciences.org>
- Fraser, C., Rintell, E., & Walters, J. (1980). Role-play and its applications in assessing pragmatic abilities. *International Journal of Applied Research*.
- Hammond, J. (2020). Designing tests for communicative competence. *Journal of Language Testing*, 34(2), 45-63.

- Kosar, H. (2023). Content organization and sequencing [PowerPoint slides]. Department of Education, Example University. Retrieved from <https://www.slideshare.net/DrHafizKosar/content-organization-and-sequencingpptx>
- Kosmala, L., Horgues, C., & Scheuer, S. (2023). A multimodal study of how pronunciation-induced communication breakdowns are managed during tandem interactions. *Research in Language*, 21(3), 291-312. <https://doi.org/10.18778/1731-7533.21.3.05>
- Lafford, B. A. (2019). Challenges in assessing oral proficiency: Insights from the OPI. *Language Testing Review*, 41(1), 21-38.
- Lakha, S. (2023). Lesson sequencing strategies: A comprehensive overview. *Educasciences*. Retrieved from <https://www.educasciences.org/article/lesson-sequencing-strategies>
- Liskin-Gasparro, J. E. (2003). The ACTFL proficiency guidelines and the oral proficiency interview: A brief history and analysis of their survival. *Foreign Language Annals*, 36(4), 483-490. <https://core.ac.uk/download/pdf/192326922.pdf>
- Misra-Hebert, A. D. (2003). Cultural competence in cross-cultural communication. *Cleveland Clinic Journal of Medicine*, 70(4), 297-298. Retrieved from <https://www.ccm.org>
- Meyer, A. (2021). Building readiness for oral proficiency interviews: Teaching strategies and challenges. *Foreign Language Annals*, 54(3), 369-385.
- Ohidujaman, A. H. M. (2024, November 11). *Teaching ESL speaking: A complete guide for 99% success*. Retrieved from <https://examplewebsite.com>
- Oral Proficiency Interview. (2023). OPI proficiency guidelines and level descriptors. Retrieved from <https://www.oralproficiencyinterview.org>
- Parry, T. S. (2014). OPI testing at the Defense Language Institute Foreign Language Center. Retrieved from [https://www.fbcinc.com/e/learn/e/assessment/presentations/tuesday/OPI_Workshop_\(Parry\)_-LEARN_2014.pdf](https://www.fbcinc.com/e/learn/e/assessment/presentations/tuesday/OPI_Workshop_(Parry)_-LEARN_2014.pdf)
- Plengkham, B., & Wasanasomsithi, P. (2023). Effects of integrated performance assessment modules on English speaking ability of Thai EFL undergraduate students. *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, 16(2). <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/LEARN/article/view/263451>
- Raiyn, J. (2016). *The role of visual learning in improving students' high-order thinking skills*. *Journal of Education and Practice*, 7(24), 115-121. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/32907>
- Roy, T., Johnson, P., & Smith, H. (2023). Enhancing cross-cultural communication through training and education. *International Journal of Language Studies*. Retrieved from <https://www.language-studies.org>
- Schorr, R. Y., & Bulgar, S. (2003). The impact of preparing for the test on classroom practice. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501115.pdf>
- Sokhanvar, Z., Salehi, K., & Sokhanvar, F. (2021). Advantages of authentic assessment for improving the learning experience and employability skills of higher education students: A systematic literature review. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 101030. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101030>
- Zohrabi, M. (2011). Coursebook development and evaluation for English for general purposes course. *English Language Teaching*, 4(2), 85-91. <https://doi.org/10.5539/elt.v4n2p85>

Reflexive Thematic Analysis in Military Research: Insights from a Thai Military Academy

Kanyaporn Sommeechai¹

Received: November 17, 2024

Revised: December 17, 2024

Accepted: December 22, 2024

Abstract

This article examined the application of Reflexive Thematic Analysis (RTA) within the context of a military academy, focusing specifically on the Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy (NKRAFA) in Thailand. Military academies offer a distinctive research environment characterized by rigid hierarchies, cultural traditions, and power dynamics that influence both participant responses and the research process. The researcher's positionality, including prior affiliations and perceived authority, significantly influences participant responses, necessitating a reflexive approach to data interpretation. Semi-structured interviews were employed in this study to demonstrate Braun and Clarke's six-phase RTA in the analysis of the motivational dynamics of Thai air cadets learning English as a second language (L2). Themes related to motivational challenges, adaptability, and institutional influences on language learning were revealed through the analysis, all of which were shaped by individual dispositions and hierarchical pressures. The flexibility of RTA and its emphasis on researcher reflexivity are essential for navigating the ethical and practical complexities of this hierarchical setting, enabling a nuanced interpretation of cadets' experiences. This paper emphasizes the value of RTA in highly structured environments, where reflexive engagement with data and attention to researcher positionality enriches analysis. The study calls for further research applying RTA in various military institutions to explore how structural variations influence participants' experiences. Additionally, cross-cultural studies utilizing RTA in international military contexts could offer insights into the intersection of cultural diversity and military hierarchy, contributing to the development of more inclusive and adaptive training programs in military education.

Keywords: Reflexive Thematic Analysis (RTA), Military Academy Research, Air Cadet Motivation, Language Learning, Hierarchical Dynamics

Introduction

Military academies, with their stringent hierarchy, deeply rooted traditions, and unique cultural dynamics, offer a distinctive and complex research setting. These institutions operate on principles of rank, discipline, and loyalty, shaping communication styles and relationships. Researchers entering this environment—especially those with prior affiliations or unique characteristics—inevitably encounter dynamics shaped by both their own identities and the academy's rigid structures. In such a setting, the researcher's positionality, including background, affiliations, and perceived authority, becomes integral to participants' openness and data authenticity (Berger, 2015).

¹ Lecturer, Academic Faculty, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Thai Air Force Academy
E-mail: kanyaporn_s@rtaf.mi.th

In the context of the Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy (NKRAFA), these dynamics could be remarkably observed. Social and professional ranks define daily life, shaping cadets' perceptions of authority, trust, and confidentiality. Individual variables such as gender and professional role of an instructor in military education context could be found resulting certain degree of complexity in engaging with students i.e. air cadets as in present scenario. This dual role underscored the need for reflexivity in understanding how hierarchical and cultural norms shape participants' responses. Air cadets' assumptions about the instructor's role and potential policy influence highlighted the impact of these norms on research interactions.

As Hall (1990) and England (1994) have inserted, identity and positionality are not merely background factors but active elements shaping the research process itself. Hall's notion that "there's no enunciation without positionality" captures the necessity of navigating these influences consciously. Positionality, therefore, became a tool to foster openness, while requiring careful handling to address power imbalances and spectrum of anxiety in participants. The dual role of insider and outsider presented challenges, underscoring the importance of reflexivity, transparency, and ethical responsibility in such a context. This study examines the methodological implications of these dynamics through Reflexive Thematic Analysis (RTA) to better understand how positionality shapes research in military academies.

Over the past decade, military research has drawn on a range of methods to address the complexity of studying military organizations, personnel, and cultural dynamics. Qualitative methods such as ethnography, in-depth interviews, and participant observation allow researchers to capture the nuanced experiences and interactions within military contexts. Ethnographic studies have been particularly valuable for understanding military culture and identity by observing individuals in their natural settings. Likewise, case studies and thematic analyses have gained traction in examining military behavior and structure outside traditional institutions (Soeters et al., 2014; Williams et al., 2020).

Quantitative methods like survey research and multilevel analysis have been instrumental in exploring large-scale organizational behavior, such as morale, discipline, and operational effectiveness across ranks. Computational modelling and experimental methods also enrich military studies by enabling simulations and the analysis of large datasets related to conflict dynamics and military operations (Soeters et al., 2014). While these approaches offer valuable structural insights, they often lack the depth required to unpack culturally embedded, hierarchically influenced experiences central to military life.

In response, recent trends in military research have increasingly integrated both qualitative and quantitative methods (Williams et al., 2020) to capture individual and organizational perspectives. This blending enhances the scope of military research, particularly in exploring the intersections of cultural values, hierarchical structures, and behavior within the armed forces. As could be observed through an extensive review of traditional qualitative studies, a certain degree of necessity to expand research horizons into reflexive engagement and uncover how these factors could shape lived experience should be recognised and fulfilled.

Review of related literature on Reflexive Thematic Analysis (RTA)

Developed by Virginia Braun and Victoria Clarke, Reflexive Thematic Analysis (RTA) provides an interpretative framework ideally suited to these complexities (Braun & Clarke, 2006, 2014; Byrne, 2022). RTA transcends rigid coding frameworks, emphasizing researcher reflexivity and situating the researcher as a co-creator of meaning (Braun & Clarke, 2019). It enables the identification of both semantic (explicit) and latent (underlying) themes, inviting researchers to reflect deeply on their positionality and its impact on data interpretation (Braun et al., 2015; Braun & Clarke, 2020).

In 2024, Braun and Clarke introduced the Reflexive Thematic Analysis Reporting Guidelines (RTARG), designed to address common gaps in RTA application and promote methodological coherence, reflexive openness, and transparency in qualitative reporting. These guidelines (Braun & Clarke, 2024) further underscore RTA's commitment to interpretive depth and are especially valuable in complex contexts. In military contexts, where cultural and hierarchical dynamics strongly influence participant perspectives and research interactions, RTA's reflexive nature enables a more nuanced understanding of themes emerging from this distinct environment.

Despite its strengths, RTA is often misapplied even in settings where its interpretive power could be maximally beneficial. Braun and Clarke (2024) have identified several recurring issues, including *Misalignment with RTA's Theoretical Foundations*: Many studies mistakenly treat thematic analysis as a single method rather than a flexible family of approaches. In military research, this can result in data interpretation that overlooks the theoretical underpinnings unique to RTA, reducing themes to superficial summaries rather than deeper insights. *Lack of Reflexivity and Methodological Coherence*: RTA demands transparency in how researchers' perspectives influence theme development. In many studies, insufficient reflexivity leads to methodological incoherence, where themes are identified without clearly articulating the researcher's positional influence. This can skew findings by ignoring the impact of rank, affiliation, and identity on participant openness. *Confusion Between Themes and Topics*: Themes in RTA should encapsulate a coherent story or deeper meaning rather than surface-level topics. This is particularly important in military research, where capturing layered meanings around hierarchy, identity, and culture is essential. *Over-Reliance on Positivist Quality Standards*: Using reporting checklists like COREQ with RTA can introduce "methodological incoherence." In military research, where power dynamics complicate data gathering, rigid adherence to these standards can constrain RTA's interpretive strengths. To enhance military research using RTA, Braun and Clarke's Reflexive Thematic Analysis Reporting Guidelines (RTARG) provide a coherent, reflexive framework specifically tailored for interpretive research demands (Braun & Clarke, 2024).

Research Methodology with Application of RTA in Military Milieu

This section demonstrates the application of Reflexive Thematic Analysis (RTA) in analysing the data from the recent study entitled, *Examining Motivational Dynamics of Thai Air Cadets and Their Adaptability to Learn L2 between Year One and Year Two* (Sommeechai, 2024). Using semi-structured interviews as the primary method to collect data and following the RTARG (Braun & Clarke, 2024), the six-phase process of RTA (Braun et al., 2015; Braun & Clarke, 2013, 2014, 2019, 2020; Byrne, 2022) helped facilitate the identification of themes related to cadets' motivation, adaptability, and experiences in language learning within the structured setting of a military academy. The six-phase process is demonstrated as follows:

Phase 1: Familiarisation with the Data

The process began with familiarisation, achieved through active listening to each interview in its entirety before transcription. This phase could be operationalised to achieve beyond surface understanding, requiring immersion in the cadets' verbal expressions and non-verbal cues. For instance, one cadet expressed frustration about the academy's rigorous schedule, mentioning a wish for fewer ceremonies and more time focused solely on core studies. During this recount, he hesitated and looked away—a gesture that, upon further listening, hinted at an internal conflict. He seemed cautious, perhaps due to concerns about potential repercussions of openly criticizing academy policies.

By refraining from taking notes during this initial playback, subtle details in tone and expression could be mentally catalogued and later incorporated the observations into reflexive notes and analytical insights. These small yet significant elements provided a broader context, particularly in understanding how power and formality within the academy may have shaped cadets' disclosures.

Phase 2: Generating Initial Codes

Data were coded using NVivo, where 'nodes'—often serving as initial codes—helped organize the content relevant to the research questions. For example, the "decent background" code highlighted cadets with prior English exposure and was considered a factor in their motivation levels. Given RTA's flexibility, the codes evolved, with some being refined or eliminated based on their relevance to the central themes.

Phase 3: Generating Themes

In this phase, codes with shared meanings were grouped to form broader themes. For example, "Motivational Dynamics" emerged as a primary theme by integrating codes like "Self-Motivation," where cadets expressed a desire for improvement, and "Institutional Challenges," which included complaints about limited English practice opportunities. The data revealed how motivation fluctuated based on the cadets' year in the academy and their exposure to English outside of structured lessons.

Another significant theme, "Dispositional Factors," arose from codes capturing internal factors like the cadets' persistence and self-perception as English learners. For instance, a first-year air cadet shared his habit of practicing English vocabulary through online sources, which stemmed from his personal drive to succeed despite institutional constraints that prevented them from accessing the internet.

Phase 4: Reviewing Potential Themes

The review phase involved refining themes to ensure they accurately represented patterns within the dataset. Braun and Clarke's (2020) guiding questions helped ensure each theme had a clear organizing concept. For example, the initial theme "Socio-Relational Factors" was initially focused on peer influence but was expanded to include "Family Support" after recognizing that cadets often drew motivation from family connections. This refinement added depth to the understanding of how relational support networks influenced cadets' attitudes toward English learning.

To demonstrate, figure 1 below shows the finalised thematic map after reviewing multiple nodes in NVivo.

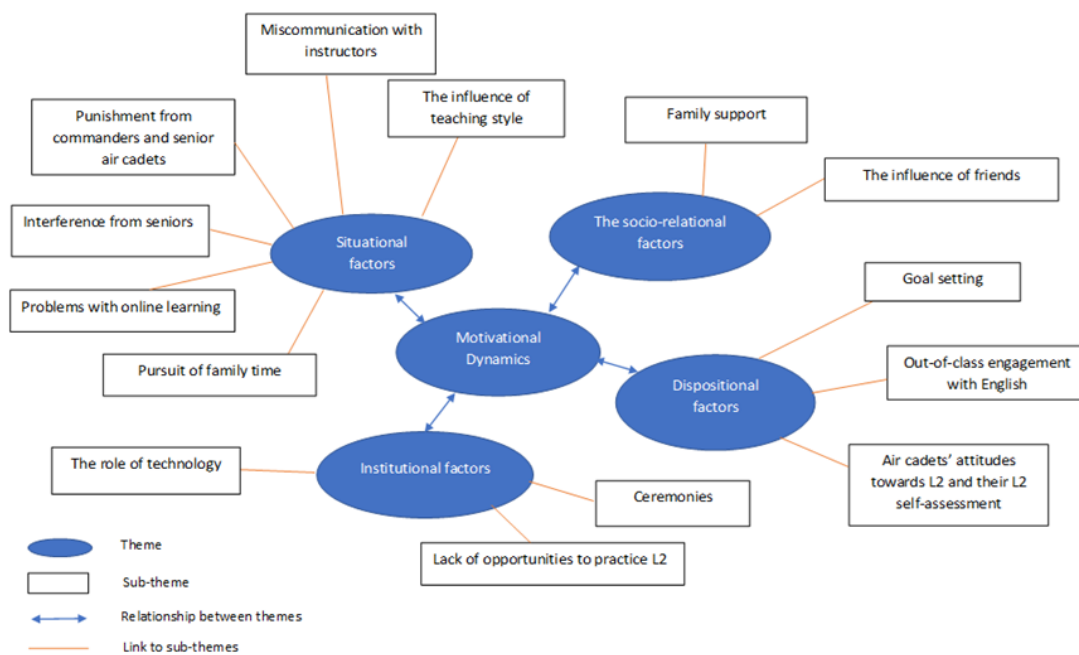


Fig. 1 Thematic map demonstrating five themes

Figure 1: Finalised thematic map demonstrating five themes

The five themes were developed from the initial seven themes after refining the data which is presented in figure 2 below.

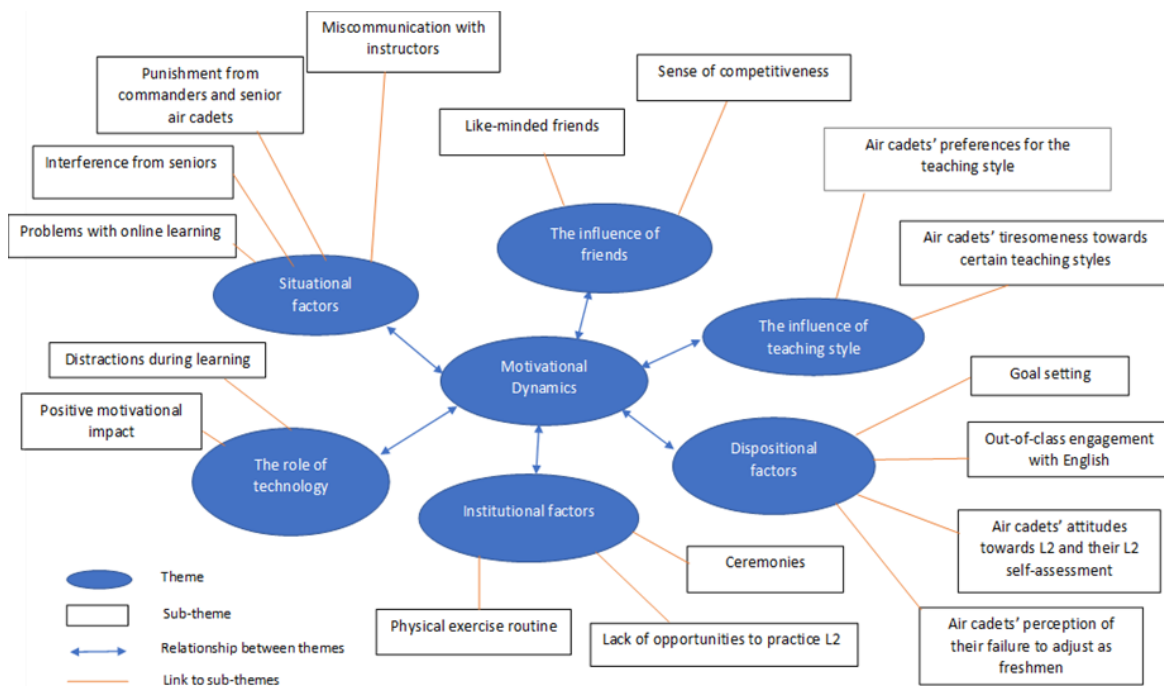


Fig. 2 Thematic map demonstrating seven themes

Figure 2: The initial thematic map demonstrating seven themes

Phase 5: Defining and Naming Themes

This phase focused on ensuring each theme had a clear, representative title and defined boundaries. The theme “Socio-Relational Factors” was selected over “Influence of Friends” to encompass broader support systems including both peer and family influence.

Phase 6: Producing the Report

In producing the report, the themes were logically structured to offer a cohesive narrative of the motivational dynamics among cadets. For example, I began with “Dispositional Factors” to lay a foundation of the cadets’ personal motivations, followed by “Socio-Relational Factors” to explore the impact of family and friends. Themes related to external influences, such as “Institutional Factors” and “Situational Factors,” were introduced subsequently to provide a comprehensive view of the cadets’ experiences. This thematic order helped illuminate the layered motivations of Thai air cadets, underscoring the complex interplay of internal disposition and external pressures in their adaptability to L2 learning.

By situating each theme within both the personal and institutional context of the academy, this phase allowed for a rich, layered analysis, demonstrating how RTA’s recursive and reflective approach is well-suited to exploring complex, hierarchical settings like military academies.

Findings on Application of RTA in Military Milieu

RTARG alignment

Each phase of Reflexive Thematic Analysis (RTA) could be observed to align with the RTARG (Braun & Clarke, 2024) by emphasising methodological coherence, reflexivity, and conceptual alignment. During the familiarisation phase, the data derived have been actively engaged and analysed adhering to RTARG’s emphasis on unfiltered immersion to capture authentic and nuance insights. During initial coding, NVivo nodes were used to allow codes to evolve, resonating with RTARG’s recommendation against rigid, positivist language and supporting an interpretive, flexible approach. The process of generating themes emphasised shared meanings rather than surfaced-level topics, in line with RTARG’s guidance to prioritise depth and interpretive connections. The iterative review of themes throughout the dataset aligned with RTARG’s emphasis on recursive analysis to maintain coherence and refine meanings. In defining and naming themes, RTARG’s guidelines were strictly followed with emphasis on capturing the story within each theme, and mitigation of oversimplified topic-based labels. The final report structure integrated theoretical context, as RTARG suggests, creating an analytic narrative with logical dynamic. Throughout the process, reflexive engagement emphasised how researcher’s attribute shaped data interpretation, aligning with RTARG’s emphasis on transparency and the researcher’s situated role in the analysis.

Researcher Reflexivity

Reflexivity could be considered imperative to RTA, particularly in hierarchical contexts such as military academies. The position of instructor teaching at NKRAFA could be observed to equip the researcher with an insider status here. However, this dual role as both an insider and outsider

influenced participant responses, as some cadets could possibly perceive the researcher as a potential authority figure whose influence on policy still remained. This perception sometimes led to guarded responses, requiring efforts to reassure participants about confidentiality and the study's academic purpose.

Gender dynamics further contributed to the reflexive process. As a woman in a male-dominated academy, my gender influenced the types of responses cadets shared, with some feeling more comfortable discussing emotional aspects of their learning experiences. This positional complexity, shaped by the researcher's gender, prior affiliations, and the broader institutional hierarchy, underscores the need for continuous reflexivity in RTA to ensure that interpretations remain faithful to participants' experiences rather than coloured by preconceptions.

By embedding reflexivity throughout the RTA process, the analysis sought to capture the cadets' motivations and experiences authentically, while acknowledging the inherent power dynamics that might shape the data collection and interpretation in a military context.

Challenges and Ethical Considerations

Based on data analysis and findings of this present study the following aspects could be taken into consideration as potential challenges for future research on RTA in military context.

Power Dynamics in Military Research

Research within a military academy necessitates navigating pronounced power dynamics characteristic of hierarchical settings. In a military institution, rank could be found dictating nearly every interaction, establishing layers of authority and deference uncommon in typical research environments. As a result, the way in which cadets perceive authority figures could be found influenced by organisational hierarchy, including researchers, who may unintentionally be perceived as part of the institution's authoritative structure. This power dynamic could impact both the candour of participants and the type of information they felt comfortable sharing, posing challenges for researchers aiming to gather genuine, unfiltered responses.

For instance, some cadets may perceive the researcher as an extension of the academy's administration, potentially tailoring their responses to avoid repercussions or to align with institutional expectations. In this present study, certain participants expressed hesitancy when discussing policies or practices they found restrictive. Certain reflection on a broader challenge in military research could be observed here with significant emphasis on maintaining that participants feel safe enough to express criticism and vulnerabilities without fear of judgment or punishment.

However, when approached reflexivity, these dynamics could provide unique insights. By openly acknowledging my dual position as a researcher, officer and instructor. The openness in position acknowledgement was operationalised aiming at fostering trust, demonstrating that the research environment was independent of the academy's hierarchical structure. RTA has potentially been considered beneficial in this context, as it encourages researchers to reflect on how their positionality influences data collection and interpretation. In military settings, where power imbalances could

remarkably find pronounced, RTA would possibly be considered a potential conceptual framework to operationalise these dynamics to become an analytical tool rather than a hindrance, highlighting how institutional hierarchy influencing participants' response formation.

Confidentiality and Ethical Considerations

The military context demands heightened sensitivity to confidentiality and data handling, given the personal and institutional nature of the information collected. Military academies operate under strict codes of conduct and confidentiality, where even minor breaches can have serious implications for participants. Therefore, ethical standards and meticulous design for applying RTA's flexible and interpretative approach should be maintained, particularly in protecting personal data and safeguarding participants' identities.

Based on the direct research experience throughout this present study, major challenge concerning maintaining confidentiality has been observed in a context where cadets often expressed concerns that their responses might unintentionally be disclosed to their superiors. To address these concerns, a rigorous measure of data anonymity was employed and it had been made clear to the participants that no identifiable information would be linked to any findings. Additionally, pseudonyms were used, and specific details leading to identification of individuals were excluded from the reported data. Informed consent procedures were comprehensive, detailing how data would be handled, stored, and shared while emphasising the confidentiality of their responses.

Conclusion

Reflexive Thematic Analysis (RTA) is underscored as a sophisticated and flexible approach, particularly suited for investigating complex hierarchical environments such as military academies. The rigid structures and deeply embedded cultural dynamics of military institutions present unique challenges for researchers. However, RTA's emphasis on reflexivity and its iterative, interpretive methodology enables researchers to navigate these challenges effectively, generating insights that go beyond superficial observations. This approach allows themes related to power dynamics, institutional influences, and participants' nuanced motivations to emerge, fostering a deeper understanding of how hierarchy and cultural influence both individual and collective experiences in military settings.

Due to its adaptability, Reflexive Thematic Analysis (RTA) proves to be a valuable tool for researchers examining military and other highly structured environments, such as law enforcement or corporate institutions. This approach supports a comprehensive exploration of both individual perspectives and systemic influences, which are often deeply interconnected in such settings. Researchers are encouraged to adopt RTA when investigating contexts where positionality and power dynamics significantly shape participant interactions and data authenticity. By embedding reflexive practices into their analyses, researchers can enhance the depth of their findings while addressing the ethical complexities inherent to these environments.

Further research could build upon this study by applying Reflexive Thematic Analysis (RTA) across various military institutions to compare how distinct organisational structures and cultural norms shape themes such as motivation, adaptability, and interpersonal dynamics. Comparative studies across branches of the armed forces could uncover variations in cadet experiences unique to each institutional culture, thereby providing a broader perspective on military training and education. Additionally, large-scale research to explore RTA in multinational or cross-cultural military contexts should be conducted to expand insights into interaction between such variables as cultural diversity and hierarchical structures; therefore, valuable guidance for inclusive and adaptive military training programmes could be further developed at global stage.

References

- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research*, 15(2), 219–234. <https://doi.org/10.1177/1468794112468475>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful Qualitative Research: A practical guide for beginners* (M. Carmichael, Ed.). SAGE Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2014). What can “thematic analysis” offer health and wellbeing researchers? *Qualitative Health Research*, 9, Article 26152. <https://doi.org/10.3402/qhw.v9.26152>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Braun, V., & Clarke, V. (2020). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>
- Braun, V., & Clarke, V. (2024). Supporting best practice in reflexive thematic analysis reporting in Palliative Medicine: A review of published research and introduction to the Reflexive Thematic Analysis Reporting Guidelines (RTARG). *Palliative Medicine*, 38(6), 608–616. <https://doi.org/10.1177/02692163241234800>
- Braun, V., Clarke, V., & Hayfield, N. (2015). Thematic analysis. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (3rd ed., pp. 222–248). SAGE Publications.
- Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality and Quantity*, 56(3), 1391–1412. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>
- England, K. V. L. (1994). Getting Personal: Reflexivity, Positionality, and Feminist Research. *The Professional Geographer*, 46(1), 80–89. <https://doi.org/10.1111/j.0033-0124.1994.00080.x>
- Hall, S. (1990). Cultural identity and diaspora. In *Identity: community, culture, difference*. Lawrence & Wishart.
- Soeters, J., Shield, P. M., & Rietjens, S. J. (2014). *Routledge handbook of research methods in military studies*. Routledge.
- Sommeechai, K. (2024). *Examining motivational dynamics of Thai air cadets and their adaptability to learn L2 between year one and year two [Unpublished doctoral dissertation]*. University of Dundee.
- Williams, A. J., Jenkins, N., Woodward, R., & Rech, M. F. (2020). *The Routledge Companion to Military Research Methods*. Routledge.

ข้อกำหนดการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ

กองบรรณาธิการวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ มีข้อกำหนดในการส่งบทความเพื่อรับการพิจารณาตีพิมพ์ ดังนี้

ขอบเขตของบทความ

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

ข้อกำหนดทั่วไปในการรับพิจารณาบทความ

1. บทความต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน และไม่มีมีการคัดลอกมาจากบทความอื่นที่ได้รับการตีพิมพ์ หรือได้รับการตอบรับเพื่อจะตีพิมพ์แล้ว
2. กองบรรณาธิการมีสิทธิเด็ดขาดในการรับบทความเพื่อพิจารณาเผยแพร่ โดยพิจารณาเบื้องต้นจากบทความที่มีหัวข้อและเนื้อหาสอดคล้องกับขอบเขตวัตถุประสงค์ของวารสารฯ และประโยชน์ในทางวิชาการ รวมถึงความครบถ้วนของเอกสารประกอบการส่งบทความ และรูปแบบของบทความตามข้อกำหนดของวารสารฯ (ถ้ามีการอ้างอิงบทความที่เคยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารจะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก)
3. บทความทุกเรื่องจะได้รับการพิจารณาและประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการประเมินแบบไม่เปิดเผยชื่อผู้ประเมิน และผู้แต่งทั้ง 2 ทาง (Double-blind peer review) เพื่อประเมินและกลั่นกรองว่ามีคุณภาพเหมาะสมที่จะเผยแพร่หรือไม่ บทความที่ได้รับการเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฯ จะต้องมีการประเมินระดับผ่านจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 จาก 3 ท่าน โดยกองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงเนื้อหาหรือรูปแบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และมีสิทธิเด็ดขาดในการพิจารณาตอบรับการตีพิมพ์ในวารสารดังกล่าว
4. ลิขสิทธิ์ของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ เป็นของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ห้ามนำข้อความไปพิมพ์ซ้ำ เว้นแต่ว่าจะได้ระบุการอ้างอิง (Citation) ด้วยลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน และผู้เขียนเป็นผู้รับผิดชอบเนื้อหาและข้อเขียนในต้นฉบับที่ตีพิมพ์ โดยมีได้เกี่ยวข้องกับทางวารสารแต่อย่างใด

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 โดยไม่ใช่คำนำหน้าหรือตำแหน่งหน้าชื่อ 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 เอกสาร และงานวิจัยที่สนับสนุนหรือเกี่ยวข้อง

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 และรายการอ้างอิงท้ายบทความจะต้องอ้างอิงในเนื้อความของบทความทุกรายการ 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 อักษรวิสุทธิ์ (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 ทยเรืออากาศ NKRAFA JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

Year 12 December 2024

Editorial Note	1
Content	3
Factors Affecting the Intentions of Royal Thai Air Force Officers of the Directorate of Personnel in the Execution of the PDPA Security Policy in Accordance with the Personal Data Protection Act of 2019 <i>Kanyanath Pawanarith Jul Thanasrivanitchai</i>	5
A Study and Comparison of the Growth Mindset Levels in Cadets <i>Nuttaporn Kaitbanditkul</i>	18
A Comparative Study of the Performance Between Large and Small Local Administrative Organizations in Delivering Justice to the Community <i>Sunhakrisana Boonchuay</i>	32
Transformational Leadership of School Administrators Affecting Learning Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Pathom <i>Tanyalak Suksomboon Pitchayapa Yuenyaw Therawoot Thadatontichok</i>	49
The Interpretative Meaning of Personality Development for Conscientiousness in the Process of Fostering Volunteerism among Undergraduate Students in State Higher Education Using Problem Based Learning (PBL) and Community Based Learning (CBL) <i>Parinut Chaiyanich</i>	62
The Security Administration in School Safety Management: Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office <i>Chatchawan Poonsawat Sumit Suwan Patcharapa Tantichuwet</i>	78
The Relationship Between Organizational Climate and Learning Organization of International Schools in Nonthaburi Province <i>Naiyana Ratanasuwanachart Rungradii Kongyoungyune</i>	92
Pathways to Create Learning Processes for Management Innovation and Application in Modern Public Organizations <i>Kunthida Malam</i>	105
Developing a Comprehensive Preparation Module for the Oral Proficiency Interview (OPI) <i>Wanicha Siraranghom</i>	117
Reflexive Thematic Analysis in Military Research: Insights from a Thai Military Academy <i>Kanyaporn Sommeechai</i>	130
Journal Article Publishing Guidelines for Authors and Contributors	139