



วารสารการวิจัย

กาสะลองคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Vol. 19 No.2 (July - December 2025)

ISSN : 2697-5017 (Online)



ภาพปกโดย รัชวี ฆะโนเรือง



วารสารการวิจัย

กาสะลองคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

K a s a l o n g k h a m R e s e a r c h J o u r n a l

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2568 ISSN : 2697-5017 (Online)

- เจ้าของ :** สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
80 หมู่ 9 ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
โทรศัพท์ 0 5377 6104 ต่อ 1907
- วัตถุประสงค์ :** วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเป็นสื่อกลาง ในการตีพิมพ์ เผยแพร่บทความทางวิชาการที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม ชุมชนหรือท้องถิ่น ในลักษณะต่าง ๆ เช่น บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ หรือบทความทวิภาคี โดยเนื้อหาในบทความแสดงให้เห็นถึงการสร้างสรรค์ทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา หรือสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงพื้นที่สังคมหรือท้องถิ่น ในศาสตร์สาขาหลักทางด้านสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ การศึกษา วัฒนธรรมศึกษา การบริหารธุรกิจทั่วไป การจัดการทั่วไป นวัตกรรมสร้างสรรค์ทางสังคม ศิลปะ ดนตรี และการแสดง โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
- บรรณาธิการ :** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ อินทนิเวศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- กองบรรณาธิการ :**
- | | |
|--|------------------------------|
| ศาสตราจารย์ ดร.วรเวศม์ สุวรรณระดา | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ศาสตราจารย์กมล เผ่าสวัสดิ์ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ศาสตราจารย์พงษ์เดช ไชยคุตร | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ สุตหนองบัว | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาวุฒตระกุล | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ตระการรุ่ง | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารึก สิงห์ปรีชา | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์สินี ชมภูคำ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| รองศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา ลีตระกูล | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำรัส กลิ่นหนู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรมินทร์ อริเดช มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : นางสาวเอริ นากู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
นายเดชชนะ ศรีรัตนลัม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ภาพปก ชื่อผลงาน ดอกเหลืองเชียงราย (2568) ขนาด 80x100 cm.
เทคนิค สีน้ำมันบนผืนผ้าใบ (Oil on canvas)
สร้างสรรค์โดย ระวี มะโนเรือง

แรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงาน ในห้วงเวลาของเดือนมีนาคม ขณะที่สายลมต้นฤดูร้อนพัดแผ่ว สองฟากฝั่งทางเข้าสิงห์ปาร์ค จังหวัดเชียงราย ถูกปลุกเร้าด้วยการผลิบานของดอกเหลืองเชียงราย แสงสีทองของดอกไม้แต่งแต้มทางเดินให้กลายเป็นอุโมงค์แห่งความฝัน บางเบา สงบ และเต็มไปด้วยชีวิต ภาพนั้นหาใช่เพียงทิวทัศน์ธรรมดา แต่คือบทกวีของธรรมชาติ ที่ปลุกเร้าความรู้สึกภายในให้โอบยิบ จนผู้สร้างสรรค์ไม่อาจปล่อยผ่านได้ จึงเลือกเก็บความรู้สึกนั้นไว้ผ่านเส้น สี และจังหวะแปรผันของอารมณ์ จนกลายเป็นงานศิลปะชิ้นนี้ ผลงานชิ้นนี้มีได้เป็นเพียงภาพที่มองเห็น แต่คือสะพานเชื่อมระหว่างความงามภายนอกกับเสียงสะท้อนภายใน และบัดนี้ ผลงานได้กลายเป็นหนึ่งในคอลเลกชันสะสมของคุณมงคล ปุณณรัตน์กุล

ออกแบบและพิมพ์ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57100

กำหนดเผยแพร่ : กำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ
ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

- บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจทางวิชาการ โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน จำนวน 3 ท่าน
- ข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ลงพิมพ์ในวารสารวิจัยฉบับนี้เป็นของผู้เขียน คณะผู้จัดทำวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย
- กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์การคัดลอก แต่ขอให้อ้างอิงแสดงที่มาด้วยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
- การกระทำใด ๆ ของผู้เขียนที่ผิดต่อจริยธรรมการวิจัย ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนเพียงผู้เดียว

บทบรรณาธิการ

วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 19 ของการดำรงอยู่ในฐานะวารสารวิชาการที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัยคุณภาพสูงในระดับชาติและนานาชาติ ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย วารสารฯ ยังคงรักษาจุดยืนในฐานะเวทีทางปัญญาสำหรับนักวิจัย นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพจากหลากหลายสาขา ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ลุ่มลึกและมีคุณค่าต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสังคม

ด้วยพันธกิจที่แน่วแน่ในการรักษามาตรฐานวิชาการอย่างเคร่งครัด วารสารฯ ได้รับความรับรองคุณภาพให้อยู่ในฐานข้อมูลกลุ่มที่ 1 (TCI 1) ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย นับเป็นหลักไมล์สำคัญที่สะท้อนถึงความทุ่มเทในการยกระดับกระบวนการพิจารณา กลั่นกรอง และพัฒนาเนื้อหาทางวิชาการให้มีความน่าเชื่อถือ ทั้งในมิติของหลักการวิจัย ความแม่นยำของการวิเคราะห์ และศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ได้ให้ความไว้วางใจส่งผลงานเข้าสู่ระบบการพิจารณาของวารสารฯ รวมถึงขอแสดงความชื่นชมและขอบคุณอย่างยิ่งต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพ สร้างข้อเสนอแนะที่ลึกซึ้ง และร่วมเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่บทความแต่ละชิ้นอย่างแท้จริง

ในฉบับปัจจุบัน วารสารฯ ได้คัดเลือกบทความวิจัยที่สะท้อนภาพพลวัตขององค์ความรู้ร่วมสมัย ทั้งในด้านการศึกษา การพัฒนาสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ อันเป็นบทสะท้อนถึงบทบาทของวารสารฯ ในการเป็นกลไกขับเคลื่อนปัญญาสาธารณะ และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรทางวิชาการและนักวิจัยรุ่นใหม่ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายต่อชุมชนประเทศ และสังคมโลกอย่างยั่งยืน

บรรณาธิการวารสารการวิจัยกาสะลองคำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

- ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ: การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ
ของภาคการทำงาน 185
ศศิภา กันตา และ ชัยวิชิต เขียวชนะ

บทความวิจัย

- ผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพิษณุโลก 197
บุษณีย์ เทวะ และ ญัฐวัฒน์ พระงาม
- การยกระดับสมรรถนะผู้เรียนผ่านรูปแบบแซนด์บ็อกซ์ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้การ
ประกอบการเป็นฐาน 211
สิรินาถ จงกลกลาง สายสุนีย์ เต็มสินสุข จันทร์เพ็ญ แสงอรุณ และปิยนุช วงศ์กลาง
- การพัฒนาแบบการชี้แนะ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครู 227
ณัฐกานต์ เรือนคำ
- แนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับ
ประถมศึกษา 243
เมธิยา ขวัญทอง มนต์นภัส มโนการณ และ สุบัน พรเวียง
- ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
สมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 257
ปาริฉัตร สมหมาย เก๋จกนก เอื้อวงศ์ และ จูติกรณีย์ ยาวีไชย จารีกศิลป์
- รัฐอำนาจนิยมกับเศรษฐกิจเสรี : รัฐ ทุน และภาคประชาสังคมกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจ
พิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย 273
ทศพล พงษ์ดี และ วัชรพล พุทธิรักษา
- การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศ
ฟินแลนด์ 295
ธนาวัฒน์ น้อยไธสง และ ขวัญชนก น้อยไธสง

ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ: การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการ
ของภาคการทำงาน

Theory to Practice: The Principle of Backward Curriculum Design
for The Needs of The Working Sector

ศศิภา กันตา^{1*} ชัยวิชิต เชียรชนะ²
Sasipha Kanta^{1*} Chaiwichit Chianchana²

บทคัดย่อ

จากสถิติของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจำนวน 319,496 คน ในปีการศึกษา 2566 นับได้ว่าเป็นจำนวนไม่น้อยที่มีผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปี แต่ยังคงประสบปัญหาในการผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถไม่เพียงพอเมื่อเข้าสู่ภาคการทำงานและมีสัดส่วนผู้ว่างงานสูงสุดอยู่ที่ร้อยละ 47.07 ในปี 2567 สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) จึงมีนโยบายขับเคลื่อนการจัดการศึกษาภายใต้หลักคิดการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design) และมุ่งจัดการศึกษาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome-Based Education) ซึ่งจากการวิเคราะห์เอกสารผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรที่เผยแพร่ในฐานข้อมูลของ สป.อว. พบว่า ปัญหาสำคัญในการออกแบบหลักสูตรคือการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ไม่สะท้อนความสามารถ และพฤติกรรมคาดหวังตามที่ภาคการทำงานต้องการในแต่ละสาขาวิชา บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแก่นสำคัญของ การดำเนินการออกแบบหลักสูตร 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ 2) กำหนดวิธีการประเมิน และ 3) สร้างประสบการณ์เรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้แก่หลักสูตรอื่น ๆ นำไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน, การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ, ผลลัพธ์การเรียนรู้

¹ อาจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Lecturer Dr., Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Associate Professor Dr., Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

*Corresponding Author, email: sasipha.k@fte.kmutnb.ac.th

Abstract

According to statistics, 319,496 students graduated from higher education in the academic year 2023, While this is a significant number of graduates each year, there is still a problem with producing graduates with insufficient skills when they enter the workforce, and the unemployment rate for graduates was highest at 47.07% in 2024. The Office of the Permanent Secretary for Higher Education, Science, Research and Innovation (MHESI) has therefore implemented a policy to drive education management based on the concept of Backward Curriculum Design and Outcome-Based Education. From analysis of the curriculum learning outcomes documents published in the MHESI database, it was found that the major issue in curriculum design is the formulation of learning outcomes that do not reflect the competencies and expected behaviors required by the workforce in each field of study. This academic article therefore aims to present the three key steps of the curriculum design process, which include 1) defining desired outcomes, 2) determining assessment methods, and 3) creating learning experiences and activities. The academic article serves as guidelines for the other curricula to apply in curriculum development.

Keywords: Backward Curriculum Design, Learning Outcome, Outcome-Based Education

บทนำ

จากการรายงานข้อมูลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในปีการศึกษา 2566 มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาจำนวน 319,496 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนไม่น้อยที่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตได้ต่อปี แต่กลับพบบัณฑิตจบใหม่ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี) ตกงานมากถึง 1.73 แสนคน (Office of the National Economic and Social Development Council, 2023) ซึ่งจากการวิเคราะห์ภาวะการว่างงานของกระทรวงแรงงาน ในไตรมาส 4 ของปี 2567 พบว่า อัตราการว่างงานโดยรวมของประเทศอยู่ที่ร้อยละ 0.88 แต่กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการว่างงานสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 47.07 แม้มีตำแหน่งว่างงานกระจายตัวอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทยโดยเฉพาะเขตกรุงเทพมหานครและพื้นที่ชนภาคกลาง ปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าทักษะของบัณฑิตจบใหม่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคการทำงาน เหตุการณ์เช่นนี้แสดงให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษาที่ไม่รองรับทักษะในอนาคตที่ภาคการทำงานต้องการ (Suwankan, 2025) และหากพิจารณาอัตราการว่างงานในต่างประเทศ เช่น จีน ญี่ปุ่น พบว่า จีนมีอัตราการว่างงานของบัณฑิตจบใหม่สูงถึงร้อยละ 17.8 ส่วนญี่ปุ่นมีอัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 2.59 โดยจากการวิเคราะห์ปัญหาการว่างงานดังกล่าวเป็นไปในทำนองเดียวกันคือการผลิตบัณฑิตที่ล้นตลาดแรงงาน (Bangkoknews, 2025; Division of International Labour Economic Policy, 2025) ประกอบกับความสามารถและทักษะของบัณฑิตไม่สอดคล้องกับการจ้างงานในตำแหน่งงานที่ภาคการทำงานต้องการ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานจึงต้องกลับมาทบทวนระบบของการจัดการศึกษาเริ่มตั้งแต่การออกแบบหลักสูตรว่า การวางเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนรู้และภาคการทำงานได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดแล้วหรือยัง (Geera & Onen, 2023) ไม่เพียงเท่านั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและทำความเข้าใจร่วมกันยังมีอีกมากมาย

โดยในแง่ของผู้เรียนเองก็ต้องรู้ว่าเรียนในหลักสูตรนั้นเพื่ออะไร และสิ่ง ๆ นั้น จะนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงานในอนาคตตามที่ตนเองปรารถนาหรือไม่ เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและมีแรงขับเคลื่อนในการแสวงหาความรู้ ขณะเดียวกันในแง่ของอาจารย์ผู้สอนจะต้องเห็นภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอนว่าจะพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) จริยธรรม และคุณลักษณะ (Ethics and Character) ให้แก่ผู้เรียนผ่านเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ใด และจะประเมินการเรียนรู้ตามเป้าหมายนั้นอย่างไรจึงจะทราบว่าผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้แล้ว (Bulgren et al., 2007) นัยสำคัญของการวางเป้าหมายผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ชัดเจนยังเชื่อมโยงไปถึงการทำงานในอนาคตให้แก่ผู้เรียนด้วย ซึ่งหากผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนสอดคล้องกับความต้องการของภาคการทำงานก็สามารถสร้างแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและมั่นใจได้ว่าผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถตามที่ภาคการทำงานต้องการ (Jackson & Bridgstock, 2019) ตอบสนองต่อการจ้างงานภายหลังสำเร็จการศึกษา คำถามสำคัญจึงมีอยู่ว่า “แล้วจะออกแบบหลักสูตรอย่างไรให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคการทำงาน” การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design) จึงเป็นแนวคิดสำคัญในการจัดทำหลักสูตรที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) นำมาใช้ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทย (Office of the Permanent Secretary, 2022) บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญของการออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของภาคการทำงานที่หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2569) นำมาใช้ในการดำเนินการซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ 2) กำหนดวิธีการประเมิน และ 3) สร้างประสบการณ์เรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ ไว้เป็นแนวทางการดำเนินงานออกแบบหลักสูตรให้แก่หลักสูตรอื่น ๆ นำไปปรับใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design: BCD)

การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับหรือที่เรียกว่า “Backward Curriculum Design (BCD)” เป็นการพัฒนาหลักสูตรแบบมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา และยิ่งไปกว่านั้นหลักการออกแบบดังกล่าวยังสามารถนำไปใช้ในการออกแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ได้อีกด้วย (Wongyai, 2009) ซึ่งในบริบทของอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงานจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของภาคการทำงานว่าหลักสูตรกำลังผลิตบัณฑิตให้กับภาคการทำงานใดบ้างเพราะนั่นถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ (Key Stakeholders) ในการออกแบบหลักสูตร รวมถึงกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อนำความต้องการเหล่านั้นมาสร้างเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร การดำเนินการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ จึงเกิดจากความต้องการของภาคการทำงานเป็นสำคัญ โดยจากการศึกษางานวิจัยของ Misni et al. (2020) พบว่า การออกแบบหลักสูตรมีอิทธิพลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญต่อสมรรถนะการจ้างงานของบัณฑิตที่เข้าร่วมโครงการวิจัยจำนวน 299 คน ซึ่งทางออกที่จะช่วยให้บัณฑิตมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา คือ การขับเคลื่อนหลักสูตรให้เป็นไปตามความต้องการและตอบสนองต่อการจ้างงานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ Pervez et al. (2024) ที่พบว่า การร่วมมือกันระหว่างภาคการศึกษากับภาคการทำงานในการพัฒนาหลักสูตร และวางระบบการจัดการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มโอกาสในการจ้างงานและลดอัตราการว่างงานที่เกิดขึ้นได้ แนวคิดพื้นฐานการออกแบบหลักสูตรที่เริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กิจกรรมและการประเมินของ Ralph W. Tyler (1949) ที่ได้เสนอไว้ 4 ขั้นตอน จึงถูกพัฒนาโดย Wiggins and McTighe (2005) ซึ่งรวบรวมขั้นตอนของการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมไว้ในขั้นตอนเดียวกันเพื่อลดช่องว่างการออกแบบกิจกรรม

ก่อนการกำหนดผลลัพธ์ และเพิ่มขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจนขึ้นโดยกำหนดวิธีการสอบวัดผลลัพธ์ตามที่มีมุ่งหวัง ดังนั้นการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design: BCD) จึงประกอบด้วย การดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (Desired Results)

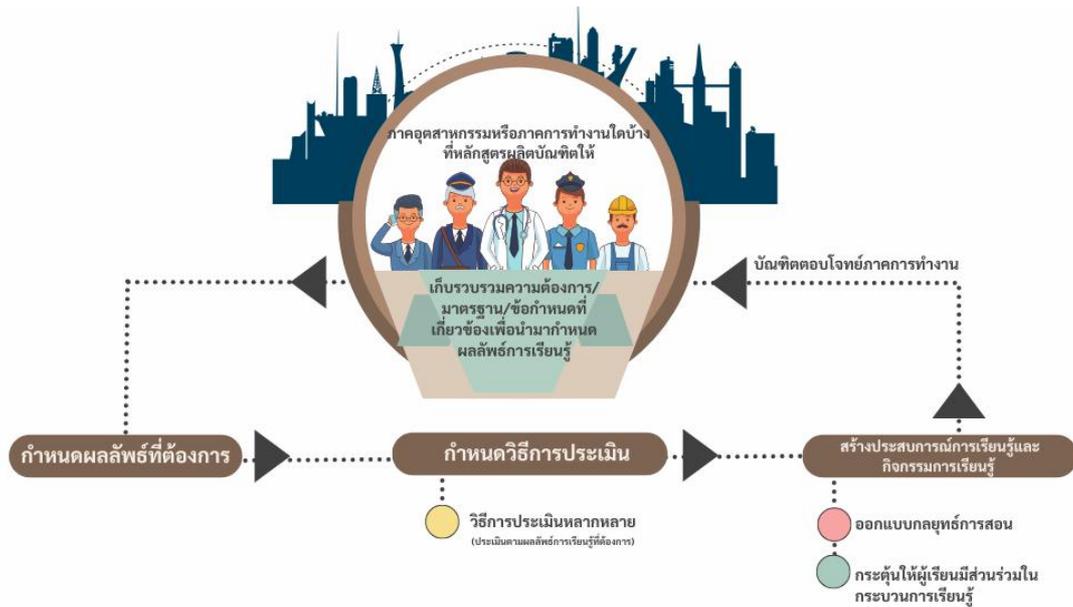
สำหรับขั้นตอนนี้ถือเป็นการกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการด้วยการระบุผลลัพธ์หรือความสามารถที่ต้องการให้ผู้เรียนบรรลุ ดังนั้นหลักสูตรต้องรู้ก่อนว่าผลิตบัณฑิตให้กับภาคอุตสาหกรรมหรือภาคการทำงาน ในส่วนใดบ้าง ตำแหน่งงานที่ทำได้หลังสำเร็จการศึกษาคือตำแหน่งงานใด และตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องการความรู้ ความสามารถและทักษะใดบ้างเพื่อเก็บรวบรวมความต้องการจากภาคการทำงานมาเป็นข้อมูลตั้งต้นในการ กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรและเมื่อกำหนดผลลัพธ์เสร็จสิ้น หลักสูตรสามารถดำเนินการผ่านการ ตั้งคำถามสำคัญคือ 1) สิ่งที่คุณเรียนควรรู้ และปฏิบัติได้หลังการจัดการเรียนรู้คืออะไร 2) เนื้อหาสาระใดบ้าง ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ตามผลลัพธ์ที่หลักสูตรกำหนด อันนำไปสู่การออกแบบโครงสร้าง หลักสูตรและรายวิชาในลำดับต่อไป เมื่อเห็นชัดเจนแล้วว่าจะจัดการศึกษาอย่างไรเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ เหล่านั้น ผู้ออกแบบหลักสูตรจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากกระต้นความรู้ เดิมให้ผู้เรียนเพื่อลดช่องว่างของการเข้าใจเนื้อหาและช่วยให้ผู้เรียนพร้อมที่จะรับความรู้ใหม่ (Bransford et al., 2000) จากนั้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติตามทักษะที่สำคัญด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างความรู้ใหม่ ส่งผลให้ เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ (Kolb, 1984; Silberman, 2016) สุดท้ายแล้ว เมื่อสมองของผู้เรียนจัดการความคิดได้อย่างเป็นระบบสามารถผสมผสานและเชื่อมโยงความรู้ให้เกิดความคงทน จะทำให้ผู้เรียนนำไปใช้ในบริบทอื่นต่อไปได้ (Sweller, 2011) ด้วยเหตุนี้ขั้นตอนที่ 1 ของการออกแบบ หลักสูตรแบบย้อนกลับจึงเริ่มจากการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการประเมิน (Acceptable Evidence)

สำหรับขั้นตอนการกำหนดวิธีการประเมิน เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อวัดผลลัพธ์หรือความสามารถ ที่ต้องการเพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการสอนของผู้สอน และสะท้อนผลการประเมินไปยังผู้เรียนเพื่อให้ทราบ จุดบกพร่องและนำไปพัฒนา ซึ่งการกำหนดวิธีการประเมินควรมีความหลากหลายในวิธีการและคำนึงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังกับกลยุทธ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น ประเมินความรู้ด้วย วิธีการสอบวัดความรู้ก่อน - หลัง หรือแบบทดสอบระหว่างเรียนเพื่อดูความก้าวหน้าของผู้เรียนประเมินจาก การทำผังความคิด (Concept Map) หลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้เพื่อดูการสรุปเชื่อมโยงความคิด ประเมินจากการสอบปากเปล่าเพื่อวัดความรู้ ประเมินทักษะด้วยวิธีการสอบปฏิบัติ ในห้องปฏิบัติการ ประเมินเจตคติและคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ เป็นต้น ดังนั้นการกำหนด วิธีการประเมินต้องสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 3 สร้างประสบการณ์การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Experience and Instruction)

สำหรับขั้นสุดท้ายเป็นการออกแบบกลยุทธ์การสอนและการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยผลักดันให้ผู้เรียน บรรลุผลลัพธ์ตามที่หลักสูตรกำหนด ดังนั้นสิ่งที่ต้องพิจารณาในขั้นตอนนี้คือ การเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมเพื่อสร้างประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ จัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design: BCD) ที่ชัดเจนขึ้น ผู้เขียนจึงได้นำเสนอขั้นตอนดังกล่าวไว้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design: BCD)
ที่มา: Wiggins and McTighe (2005)

2. การดำเนินการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design: BCD)

จากทฤษฎีการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design) ของ Wiggins and McTighe (2005) ผู้เขียนได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการออกแบบหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2569) โดยเริ่มจาก 1) กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (Expected Learning Outcomes) 2) กำหนดวิธีการประเมิน และ 3) ออกแบบประสบการณ์เรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการออกแบบหลักสูตรและมุมมองจากการลงมือปฏิบัติดังนี้

2.1 การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ควรกำหนดอย่างไร และเราในฐานะผู้ออกแบบหลักสูตรจะทราบได้อย่างไรว่า ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดนั้นตอบสนองต่อความต้องการของภาคการทำงาน หลักสูตรฯ จึงได้นำแนวคิดของการออกแบบแบบย้อนกลับ (BCD) มาประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรวบรวมความต้องการรวมถึงมาตรฐาน ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพมาเป็นข้อมูลตั้งต้นในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยพิจารณาผ่านคำถามสำคัญ 3 คำถาม ได้แก่

- 1) หลักสูตรผลิตบัณฑิตให้กับภาคการทำงานในส่วนใดบ้าง (ผู้ใช้บัณฑิต)
- 2) งานใดบ้างที่ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรสามารถทำได้ (อาชีพหลังสำเร็จการศึกษา)
- 3) งาน ๆ นั้นต้องการความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอย่างไรบ้าง

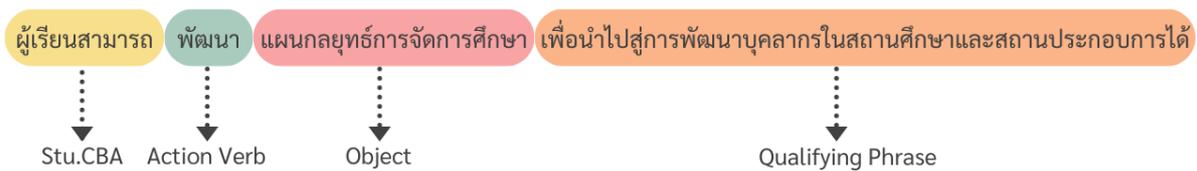
ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม หมายความว่าต้องทำได้ (Active) สำเร็จ (Achievable) และสามารถวัดประเมินผลได้ (Assessed) ดังนั้น หากกล่าวถึง ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (Expected Learning Outcomes of Curriculum) จะต้องเขียนให้เห็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดกับผู้เรียนภายหลังสำเร็จการศึกษา (Bandit, 2025) การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้จึงควรเป็นประโยคที่มีใจความสมบูรณ์โดยต้องเห็นองค์ประกอบ 4 ส่วน (Henning &

Roberts, 2023) ได้แก่ 1) Student can be able (Stu.CBA) 2) Action Verb 3) Object และ 4) Qualifying Phrase เมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนมาจัดเรียงเป็นประโยคก็สามารถเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ให้อยู่ในรูปแบบประโยคดังนี้

Stu.CBA + Action Verb + Object + Qualifying Phrase

ตัวอย่างผลลัพธ์การเรียนรู้: ผู้เรียนสามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้

จากตัวอย่างผลลัพธ์การเรียนรู้ข้างต้นแสดงให้เห็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบประโยคดังกล่าวที่ 2



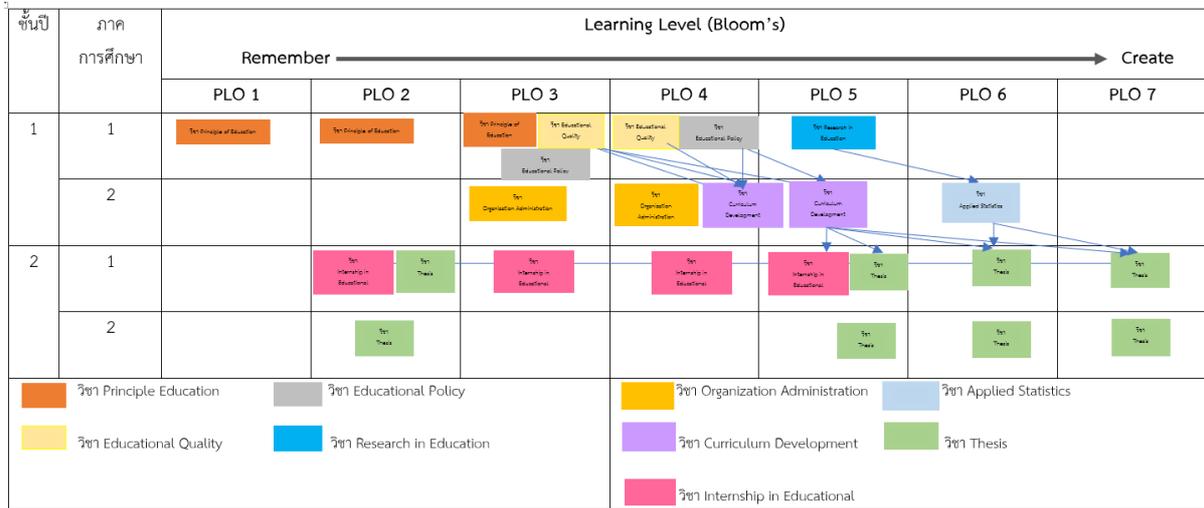
ภาพที่ 2 ตัวอย่างการเขียนรูปแบบประโยคผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร
ที่มา: Henning and Roberts (2023)

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรไม่ได้มีเพียงข้อเดียวเท่านั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอว่าก่อนการออกแบบรายวิชา โครงสร้างรายวิชาและแผนการเรียนในแต่ละชั้นปีควรนำผลลัพธ์การเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดไว้ทั้งหมดแล้วมาจัดเรียงตามระดับชั้นการเรียนรู้ก่อนเพื่อให้การวางโครงสร้างรายวิชาและการจัดเนื้อหาวิชาในหลักสูตรเกิดขึ้นตามลำดับ ทำให้การเรียนรู้มีระบบที่ชัดเจนในการพัฒนาผู้เรียนจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับที่มีความซับซ้อน รวมถึงยังช่วยให้ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการประเมินได้ตามระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย ดังนั้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2569) ที่ผ่านการวิเคราะห์จากผู้สอนจึงประกอบด้วย 7 ข้อ และไล่เรียงตามชั้นปีซึ่งครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ดังภาพที่ 3

PLO ของหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา		Domain of Learning (Bloom's)											ชั้นปี				
		Cognitive				Affective				Psychomotor							
		Remembering	Understanding	Applying	Evaluating	Receiving	Responding	Valuing	Organization	Characterization	Imitation	Manipulation		Precision	Articulation	Naturalization	
PLO 1	G			●													1-2
PLO 2	S				●												1-2
PLO 3	G			●													1
PLO 4	G			●													1-2
PLO 5	S			●													1-2
PLO 6	S																2
PLO 7 (แผน 1 วิชาแบบ 1 ข)	S																2
PLO 7 (แผน 2 แบบวิชาชีพ)	S																2

ภาพที่ 3 ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษาที่จำแนกตามระดับชั้นการเรียนรู้

จากนั้นนำมามาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ที่กำหนดไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) จริยธรรม (Ethics) และ ลักษณะบุคคล (Character) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้ง 7 ข้อ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายวิชา และนำรายวิชาที่ได้จากการวิเคราะห์ มาจัดเรียงโครงสร้าง รายวิชา แผนการเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อ่านนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรผู้เขียนได้นำเสนอตัวอย่าง ของการดำเนินการไว้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 การวางโครงสร้างรายวิชาตามระดับชั้นการเรียนรู้ของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา แผน 1 วิชาการแบบ 1 ข

เมื่อกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้เสร็จสิ้น เราจะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนดแล้วหรือยัง หรือมีความก้าวหน้าในผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ระดับใดการประเมิน จึงเป็นขั้นตอนถัดไปที่เราได้ดำเนินการ

2.2 การประเมินการจัดการเรียนรู้ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในขั้นตอนสำคัญของการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design) เป็นการมุ่งค้นหาสารสนเทศ (Information) และหลักฐานที่น่าเชื่อถือสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้เรียนว่าเกิดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรคาดหวังแล้วหรือไม่ อีกประการสำคัญคือ ยังเป็นสิ่งสะท้อนให้แก่ผู้สอนนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อีกด้วย การกำหนดวิธีการประเมินจึงควรมีความหลากหลาย (Tipnud et al., 2024) และสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมินสะท้อนให้เห็นความสามารถตามที่ผลลัพธ์การเรียนรู้กำหนด ดังนั้นเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจมิติทัศน์ของการประเมินมากยิ่งขึ้นผู้เขียนได้นำเสนอตัวอย่างของการกำหนดวิธีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวอย่างการกำหนดวิธีการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่หลักสูตรคาดหวัง	วิธีการประเมิน
ผู้เรียนสามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้	1) ประเมินผ่านการใช้กรณีศึกษา ให้ผู้เรียนสังเคราะห์แผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา/สถานประกอบการของตนเอง 2) ประเมินผ่านการทำโครงการ ให้ผู้เรียนจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในหน่วยงานของตนเอง 3) ประเมินผ่านการนำเสนอ ให้ผู้เรียนนำเสนอแผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้น

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แสดงในตารางที่ 1 สอดคล้องกับการเรียนรู้ในระดับสร้างสรรค์ (Create) ตามแนวคิดของ Anderson and Krathwohl (2001) ซึ่งเป็นการประเมินทักษะระดับสูงที่ผู้เรียนต้องใช้กระบวนการคิดตั้งแต่ระดับการวิเคราะห์ (Analyze) การประเมิน (Evaluate) จนไปถึงขั้นสูงสุดคือ สร้างสรรค์ (Create) ดังนั้นการประเมินจึงเป็นการประเมินแบบผสมผสาน (Mixed Assessment) และมีวิธีการที่หลากหลาย เมื่อกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้และวิธีการประเมินแล้วนั้น การขับเคลื่อนให้ผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ตามที่หลักสูตรกำหนดจำเป็นต้องออกแบบการออกแบบกลยุทธ์การสอนและการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยผลักดันผู้เรียน ดังนั้นเมื่อเราทราบแล้วว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ถูกกำหนดไว้ว่าอย่างไรนั้นหมายความว่าเราสามารถออกแบบย้อนกลับด้วยการใช้ผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นฐาน (Outcome-Based Design)

2.3 การออกแบบกลยุทธ์การสอนและการจัดการเรียนรู้แบบมุ่งหวังผลลัพธ์ (Outcome-Based Education) มีลักษณะสำคัญ 4 ประการดังนี้ (Spady, 1994)

- 1) มีการกำหนดหลักสูตร กลยุทธ์การสอน การประเมินและมาตรฐานต่าง ๆ โดยวิธีการที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้เพื่อให้บรรลุตามที่ผลลัพธ์การเรียนรู้กำหนด
- 2) ระยะเวลาในการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับผู้เรียน
- 3) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผู้เรียนเป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน โดยผู้เรียนรับทราบมาตรฐานในการประเมินทุกคน
- 4) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับสูงเท่าที่เป็นไปได้ก่อนสำเร็จการศึกษา

อย่างไรก็ดีการออกแบบกลยุทธ์การสอนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้อยังเป็นความต่อเนื่องที่นำไปสู่วิธีการประเมินกับสิ่งที่ต้องการประเมินอีกด้วย ถือได้ว่าเป็นความเชื่อมโยงกันในทุกมิติอย่างมีความหมายตั้งแต่การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ วิธีการประเมินและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Nerlich, 2021) เพื่อสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ผู้เขียนจึงได้นำเสนอตัวอย่างการออกแบบกลยุทธ์การสอนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้จากผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดคือ “ผู้เรียนสามารถพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการได้” ไว้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวอย่างการออกแบบกลยุทธ์การสอนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้

วิธีการประเมิน	กลยุทธ์การสอนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้
1) ประเมินผ่านการใช้กรณีศึกษา ผู้เรียนสังเคราะห์แผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา/ สถานประกอบการของตนเอง	1) ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้น (Problem-Based Learning: PBL) ผู้เรียนศึกษาแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษา/ สถานประกอบการของตนเองแล้วให้ผู้เรียนสังเคราะห์แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์ไปใช้ในหน่วยงานของตนเองพร้อมทั้งทดลองนำเสนอแผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นต่อเพื่อนร่วมชั้นเรียน
2) ประเมินผ่านการทำโครงการ ผู้เรียนจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ใน หน่วยงานของตนเอง	2) ใช้การให้คำปรึกษา (Coaching) ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทำแผนกลยุทธ์สถานศึกษา โดยมีอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษาตลอดการจัดทำแผนกลยุทธ์
3) ประเมินผ่านการนำเสนอ ผู้เรียนนำเสนอแผนกลยุทธ์ที่จัดทำขึ้น	

บทสรุป

การออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ (Backward Curriculum Design: BCD) เป็นแนวทางหนึ่งที่น่าไปใช้สร้างหลักสูตร ทำให้หลักสูตรที่ออกแบบขึ้นมีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการในการจัดการเรียนรู้และความสามารถของบัณฑิตที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งในแง่มุมมองของผู้เรียนก็จะได้เรียนรู้และฝึกทักษะตามสาขาวิชาของตนเองจนมีความพร้อมสร้างโอกาสในการได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา ในขณะที่ผู้สอนมีผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นแผนที่นำทางในการกำหนดวิธีการสอนและการประเมินผู้เรียน โดยขั้นตอนสำคัญของการออกแบบหลักสูตรแบบย้อนกลับ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (Wiggins & McTighe, 2005) คือ 1) การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ 2) การกำหนดวิธีการประเมิน และ 3) สร้างประสบการณ์เรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ การดำเนินการออกแบบหลักสูตรด้วยหลักการแบบย้อนกลับตามความต้องการของภาคการทำงานชี้ให้เห็นว่าผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นถูกกำหนดบนฐานข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการและได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับสมรรถนะในสาขาวิชาพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน แม้ว่าการออกแบบหลักสูตรต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีหลายฝ่ายและใช้ระยะเวลาในการจัดทำหลักสูตรเป็นเวลานาน แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารายวิชาการวางโครงสร้างรายวิชา การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างมีทิศทางตามผลลัพธ์ที่ภาคการทำงานต้องการ

อย่างไรก็ตามการประยุกต์ใช้หลักการ BCD ในบริบทจริงของสถาบันอุดมศึกษายังพบข้อจำกัดบางประการที่สำคัญ คือ 1) ผู้ออกแบบหลักสูตรยังติดกับดักความคิดเดิมที่ยึดผู้สอนเป็นจุดตั้งต้นในการวางรายวิชาทำให้รายวิชาในหลักสูตรมีเพียงรายวิชาที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของผู้สอน โดยไม่คำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของภาคการทำงาน 2) ยึดติดกับความสมบูรณ์ของรูปประโยคผลลัพธ์การเรียนรู้จนประดิดประดอยคำพุ่มเฟื่อยแต่ไม่สะท้อนข้อมูลความต้องการของภาคการทำงานโดยตรงไปตรงมาทำให้การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้คาดเคลื่อนไปจากข้อมูลจริงที่รวบรวมได้ นอกจากนี้ยังขาดกลไกการยืนยันผลลัพธ์การเรียนรู้กับภาคการทำงานซึ่งอาจทำให้ภาคการศึกษา กับภาคการทำงาน (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนกันได้ 3) ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาบางส่วนยังขาดทักษะในการเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับหลักสูตร (Program Learning Outcomes) และระดับรายวิชา (Course Learning Outcomes) ในลักษณะที่วัดได้ อีกทั้งบางส่วนยังกำหนดกิจกรรมการสอน การประเมินไม่สัมพันธ์กับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่มุ่งวัด สะท้อนให้เห็นว่าการนำ BCD ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรต้องอาศัย “ระบบสนับสนุน” ในการขับเคลื่อนไปพร้อมกับการปรับเปลี่ยนวิธีการออกแบบหลักสูตร

ดังนั้นการนำ BCD ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและสร้างเวทีแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อยืนยันผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (Program Learning Outcomes) ก่อนนำไปใช้ออกแบบรายวิชา โครงสร้างรายวิชา บทเรียนสำคัญจากการปฏิบัติครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบหลักสูตรที่มีคุณภาพไม่ใช่แค่การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรให้ถูกต้อง แต่เป็นการสร้าง “ระบบนิเวศทางการเรียนรู้” ที่สนับสนุนผู้เรียน ผู้สอน และภาคการทำงานให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรไปพร้อม ๆ กัน

เอกสารอ้างอิง

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D.R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Addison Wesley Longman, Inc.
- Bandit, T. (2025). *Outcome-based education*.
<https://vet.ku.ac.th/vw2018/form/edu/OBE05.pdf#page=13.00>
- Bangkoknews. (2025). *China's youth unemployment rate surged to 17.8% in 11 months, with a glut of new graduates entering the market*.
<https://www.bangkokbiznews.com/world/1194950>
- Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (2000). *How people learn: Brain, mind, experience, and school: Expanded edition*. National Academies Press.
- Bulgren, J., Deshler, D. D., & Lenz, K. (2007). Engaging adolescents with LD in higher order thinking about history concepts using integrated content enhancement routines. *Journal of Learning Disabilities, 40*, 121–133.
- Division of International Labour Economic Policy. (2025). *International Labor Statistics Economic Report, September 2025*. <https://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2025-11-03-1762147410.pdf>
- Geera, S., & Onen, D. (2023). Challenges in Reforming University Curricula for Graduate Employability: Head of Academic Departments Perspective. *East African Journal of Education Studies, 6*(3), 514-525. <https://doi.org/10.37284/eajes.6.3.1661>
- Henning, G. W., & Roberts, D. M. (2023). *Student affairs assessment: Theory to practice*. Routledge.
- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2019). Evidencing student success and career outcomes among business and creative industries graduates. *Journal of Higher Education Policy and Management, 41*(5), 451-467. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1646377>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Misni, F., Mahmood, N., & Jamil, R. (2020). The effect of curriculum design on the employability competency of Malaysian graduates. *Management Science Letters, 10*(4), 909-914. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.005>
- Nerlich, S. (2021). Outcomes-focused evaluation of study abroad experiences. *Journal of Higher Education Policy and Management, 43*(2), 166-181.
<https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1771511>
- Office of the Permanent Secretary. (2022). *Ministerial regulation on higher education curriculum standards B.E. 2565 (2022) (March 31, 2022)*. Royal Gazette, 139(20 G), 12–19.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *New graduates unemployed! Survey results show many bachelor's degree graduates are jobless—Prepare with soft skills*. [Online article]. <https://url.in.th/iHPKO>

- Pervez, N., Mahmood, W., Akram, M., & Waqas, M. (2024). Analyzing the Alignment between University Curriculum and Job Market Requirements in Pakistan: Challenges and Opportunities. *Indus Journal of Social Sciences*, 2(2), 397-410.
<https://doi.org/10.59075/ijss.v2i2.269>
- Silberman, M. (2016). *Active learning: 101 strategies to teach any subject* (2nd ed.). Wiley.
- Spady, W. G.(1994). *Outcome-based education: Critical issues and answers*. Arlington. American Association of School Administrators.
- Suwankan, R. (2025). *Labour analysis: New graduates and unemployment*. Ministry of Labour, Thailand. https://bigdata.mol.go.th/lmis/upload/labour_pdf/analysis_may.pdf
- Sweller, J. (2011). Cognitive load theory. *Psychology of Learning and Motivation*, 55, 37–76.
- Tipnud Kitigorn, Wipatsopakorn Jirasak, Wongklang Piyanoot, Bulao Suwanna, Puengjandum Ratchanan, Pongkitwitoon Rungrote, Chorum Wanvisa, Kopsiriphat Worarit. (2024). *Kasalongkham Research Journal Chiang Rai Rajabhat University*, 18(2), 15-30.
- Tyler, W. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. The University of Chicago Press.
- Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design* (2nd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Wongyai, W. (2009). Backward design in learning. *The Encyclopedia of the Teaching Profession in Honor of His Majesty the King on the Auspicious Occasion of His 80th Birthday* (pp. 141–148). Bangkok: The Secretariat Office of the Teachers' Council.

ผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพิษณุโลก

The Effect of Factors on Accountants Efficiency in Small and Medium Sized
Enterprises in Phitsanulok Province

บุษณีย์ เทวะ¹ ณฐวัฒน์ พร่างาม^{2*}
Bussanee Tewa¹ Nathawat Prangam^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะของกิจการ และปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ความรู้ด้านบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบทางตรงของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ทำบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 400 ราย ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างเป็นกิจการประเภทบริการ จดทะเบียนบริษัทจำกัด มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท มีพนักงานจำนวน 10 – 50 คน ระยะเวลาในการดำเนินงาน 5 – 10 ปี และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) 3) ผลการทดสอบผลกระทบ พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี ความรู้ด้านบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และทักษะทางวิชาชีพ มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีที่ระดับ .05 ตัวแปรอิสระทั้งสิ้นสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.4 ($R^2 = 0.674$) ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในการส่งเสริมทักษะเชิงวิชาชีพโดยตรง ที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำบัญชีของธุรกิจ SMEs ในจังหวัดพิษณุโลก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ผู้ทำบัญชี, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

¹ อาจารย์, คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Lecturer, Faculty of Business Administration and Accountancy, Phitsanulok University

² อาจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

Lecturer Dr., Faculty of Business Administration and Accountancy, Phitsanulok University

* Corresponding Author, email: nathawat1417@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to 1) study the characteristics of business enterprises and factors of accountants, including accounting knowledge, professional skills, accounting technology capability, and accounting ethics; 2) examine the work performance of accountants in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Phitsanulok Province; and 3) investigate the direct influence of factors affecting the work performance of accountants in SMEs in Phitsanulok Province. The sample consisted of 400 accountants from SMEs in Phitsanulok province, selected using the proportional sampling method. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) the sample enterprises were predominantly service businesses registered as limited companies, with registered capital not exceeding 1 million baht, employing 10-50 employees, and operating for 5-10 years. The overall level of factors accounting work performance was high ($\bar{X} = 4.04$). 2) the overall work performance of accountants was at a high level ($\bar{X} = 4.02$). 3) The influence testing results showed that factors including accounting technology capability, accounting knowledge, professional ethics in accounting, and professional skills had statistically significant positive effects on accountants' work performance at the .05 level. The four independent variables together explained 67.4% of the variance in work performance ($R^2 = 0.674$). These elements are essential for fostering professional abilities that directly improve SMEs' accounting performance in the province of Phitsanulok.

Keywords: Accountants, Efficiency, Small and Medium-sized Enterprise

บทนำ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย มีจำนวนคิดเป็นกว่าร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมด และมีส่วนสร้างการจ้างงานให้แก่แรงงานในประเทศกว่าร้อยละ 70 (The Office of Small and Medium Enterprise Promotion, 2021) โดย SMEs มีบทบาทสำคัญในด้านการกระจายรายได้และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ผู้ทำบัญชีของ SMEs มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเงินและการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการตรวจสอบและจัดทำข้อมูลที่แม่นยำ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ (Shields et al., 2020) การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีอาจนำไปสู่ความผิดพลาดในการบริหารทางการเงิน การขาดการติดตามผลการดำเนินงาน และการขาดการรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง (Ahmad & Zabri, 2018) ทำให้ SMEs สูญเสียความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ การปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ทำบัญชีจะต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี มีพฤติกรรมทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีความรับผิดชอบต่อนักที่ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีได้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันต่อเวลา มีความถูกต้องในการรายงานผล และสามารถตรวจสอบได้

(Popat et al., 2022) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับท้องถิ่นที่ SMEs มักขาดบุคลากรบัญชีที่มีคุณภาพและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงิน

จังหวัดพิษณุโลกเป็นเขตเศรษฐกิจสำคัญในภาคเหนือตอนล่าง มีบทบาทเป็นศูนย์กลางด้านการค้า การบริการ และธุรกิจดิจิทัลในภูมิภาค ด้วยมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสูงถึง 101,788 ล้านบาท ธุรกิจส่วนใหญ่ในพื้นที่นี้คือ วิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 99.83 ของจำนวนธุรกิจทั้งหมดในพื้นที่ (The Office of Small and Medium Enterprise Promotion, 2021) จากข้อมูลของ สสว. ที่รายงานว่านิติบุคคลที่ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก มีจุดอ่อนที่สำคัญ คือ ธุรกิจ SMEs ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายที่เป็นมาตรฐาน ทำให้ธุรกิจไม่สามารถทำธุรกรรมทางการเงินและการกู้เงินกับธนาคารได้ตรงตามเงื่อนไขที่กำหนด (The Office of Small and Medium Enterprise Promotion, 2017) และขาดข้อมูลในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการประเมินสถานะทางการเงินของธุรกิจต้องอาศัยข้อมูลทางการเงินบัญชี ทั้งนี้การมีผู้ทำบัญชีที่มีความรู้ความเข้าใจและระบบบัญชีที่ดีจะช่วยให้กิจการสามารถแสดงงบการเงินที่แม่นยำ และนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ธุรกิจมีพื้นฐานที่มั่นคงและสามารถเติบโตได้ในระยะยาว (Sudinpreeda, 2020) ในทางตรงกันข้ามหากผู้ทำบัญชีขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบัญชี และธุรกิจไม่มีระบบบัญชีที่ดีเพียงพอ อาจส่งผลต่อการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากงบการเงิน เนื่องจากทำบัญชีไม่ถูกต้อง (Prabpai et al., 2020) นอกจากนี้ ในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญทำให้เริ่มมีการปรับตัวใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มโอกาสและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาทักษะตนเอง นอกจากความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว ยังต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วย เพราะเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีถูกต้อง แม่นยำ สะดวก และรวดเร็ว ผู้ทำบัญชีต้องสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานบัญชีให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (Prapaisri and Nuntapun, 2020) เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลงานที่สำเร็จมีคุณภาพเป็นไปตามหลักการบัญชีและมาตรฐานการบัญชี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธุรกิจ SMEs เพิ่มขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในขณะเดียวกัน ผู้ทำบัญชีต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดข้อผิดพลาดของงบการเงินที่ไม่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง สิ่งสำคัญของผู้ทำบัญชีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพคือ ผู้ทำบัญชีต้องมีความสามารถด้านเทคโนโลยีทางบัญชี ความรู้และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวมถึงทักษะเฉพาะทาง (Shields et al., 2020; Popat et al., 2022) ซึ่งหากสามารถพัฒนาและสนับสนุนในด้านดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม จะเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการจัดทำบัญชีในกิจการ SMEs ได้อย่างยั่งยืน

การศึกษาครั้งนี้จะสร้างความเข้าใจถึงผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจของภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาจะมีประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในธุรกิจ SMEs รวมทั้งวางแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานได้ในบริบทของยุคดิจิทัล และยกระดับคุณภาพการจัดทำบัญชีในธุรกิจ SMEs นำไปสู่การเสริมสร้างความมั่นคงและการเติบโตของ SMEs อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะของกิจการ และปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ความรู้ด้านบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาผลกระทบทางตรงของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชี (Accounting operational factors) โดยประยุกต์จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานของ Ali et al. (2021); Sakakorn et al., (2023) ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ด้านบัญชี
 - 1.2 ทักษะทางวิชาชีพ
 - 1.3 ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี
 - 1.4 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (Accounting performance efficiency) โดยประยุกต์จากแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Kaplan and Norton (1996); Ponwijit (2019) ประกอบด้วย
 - 2.1 ความเชื่อถือได้ของงบการเงิน
 - 2.2 ความถูกต้องของงบการเงิน
 - 2.3 ความทันต่อเวลาด้านบัญชี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดพิษณุโลก ที่จดทะเบียนและดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง จำนวนทั้งสิ้น 5,205 ราย (Department of Business Development, 2023) ซึ่งเป็นบุคคลผู้รับผิดชอบงานบัญชีโดยตรงของธุรกิจ SMEs โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 372 ราย เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ จำนวน 400 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (quota sampling) ได้แก่ 1) กิจการผลิต 2) กิจการค้า และ 3) กิจการบริการ ตามสัดส่วนของจำนวนวิสาหกิจแต่ละประเภทในจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามเฉพาะผู้ทำบัญชีที่มีประสบการณ์ตรงในกิจการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี และใช้การสุ่มโดยกำหนดสัดส่วน เพื่อให้ผู้ตอบเป็นตัวแทนของประชากรตามประเภทกิจการ ลดความเอนเอียงของข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะของกิจการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ประเภทของกิจการ รูปแบบการจดทะเบียนทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชี 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ความเชื่อถือได้ของงบการเงิน ความถูกต้องของงบการเงิน ความทันต่อเวลาด้านบัญชี จำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) แบ่งเป็น ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด เท่ากับ 1 ระดับความคิดเห็นน้อย เท่ากับ 2 ระดับความคิดเห็นปานกลาง เท่ากับ 3 ระดับความคิดเห็นมาก เท่ากับ 4 และระดับความคิดเห็นมากที่สุด เท่ากับ 5

โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นนำมาแปลความหมายได้ โดยค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (Wongratana, 2017) มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงมาทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง (try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อถือได้ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.916

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน โดยทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและความเรียบร้อยของเอกสาร ก่อนจัดส่งแบบสอบถามโดยตรงกับผู้ทำบัญชีที่ทำงานในกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความอนุเคราะห์และร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร วารสารที่สามารถอ้างอิงได้ผลงานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บทความวิชาการรวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่น่าเชื่อถือ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) และแสดงร้อยละ (percentage) ตามข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ผลของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่องทั้ง 2 ตัวแปร โดยค่าที่จะทำการวิเคราะห์ ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) และการวัดการกระจายความคลาดเคลื่อน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกิจการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทของกิจการด้านบริการ คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีรูปแบบการจดทะเบียนบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 42.5 มีจำนวนพนักงานระหว่าง 10-50 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และมีระยะเวลาในการดำเนินงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้ด้านบัญชี	4.20	0.70	มาก
ทักษะทางวิชาชีพ	4.01	0.79	มาก
ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี	3.97	0.80	มาก
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	3.99	0.89	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.80	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความรู้ด้านบัญชี ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อจำแนกรายข้อสามลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้ตรงกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.67$) มีความรู้เกี่ยวกับระบบงานบัญชีในองค์กร ($\bar{X} = 4.26$) นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อจำแนกรายข้อสามลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีทักษะการวิเคราะห์ทั้งบัญชีและรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.11$) เรียนรู้และนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$) มีทักษะทางวิชาชีพในการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.04$) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อจำแนกรายข้อสามลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการปฏิบัติงานเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี ($\bar{X} = 4.14$) มีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีถูกต้องตามหลักฐานเอกสาร ($\bar{X} = 4.04$) มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.01$) และด้านความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อจำแนกรายข้อสามลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีและบัญชีในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานด้านบัญชี ($\bar{X} = 3.99$) การใช้โปรแกรมทางบัญชีทำให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจมากขึ้น ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชาชีพ ขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความเชื่อถือได้ของงบการเงิน	3.85	0.85	มาก
ความถูกต้องของงบการเงิน	4.09	0.82	มาก
ความทันต่อเวลาด้านบัญชี	4.11	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.84	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชาชีพขนาดกลาง และขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาจำแนก เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อจำแนกรายข้อสามลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการบริหารเวลาในการ ปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนด ($\bar{X} = 4.27$) ให้ความสำคัญกับเวลาและใช้เวลาคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความถูกต้อง ของงบการเงิน ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อจำแนกรายข้อสามลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อมูลในงบ การเงินเป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ($\bar{X} = 4.17$) มีการแสดงข้อมูลงบการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ในสาระสำคัญ ($\bar{X} = 4.16$) มีการแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการตามมาตรฐาน การรายงานทางการเงิน ($\bar{X} = 4.11$) และด้านความเชื่อถือได้ของงบการเงิน ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกรายข้อ สามลำดับแรก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งบการเงินมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.04$) ข้อมูลงบการเงินเชื่อถือได้ตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ($\bar{X} = 3.89$) งบการเงินมีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี วิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก แสดงดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อิทธิพลของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ทำบัญชีวิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปร	ความรู้ด้าน บัญชี X_1	ทักษะทาง วิชาชีพ X_2	ความสามารถ ใช้เทคโนโลยี X_3	จรรยาบรรณ วิชาชีพ X_4	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน Y
X_1	1	.690**	.617**	.461**	.650**
X_2		1	.719**	.495**	.663**
X_3			1	.547**	.751**
X_4				1	.610**
Y					1

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร โดยมีความอยู่ระหว่าง 0.461 - 0.751 ซึ่งทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำการตรวจสอบค่า Variance inflation factor (VIFs) ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 5.00 พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 1.511 - 2.594 มีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่อง multicollinearity (Hair et al., 2010) สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานได้ อย่างไรก็ตาม ความเป็นไปได้ของความสัมพันธ์แฝงระหว่างตัวแปรบางคู่ มีค่าความสัมพันธ์ใกล้เคียงระดับสูง จึงถือเป็นข้อจำกัดสำคัญของแบบจำลองที่อาจส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของค่าพยากรณ์

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชาชีพ ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก

ตัวแปรพยากรณ์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					Collinearity Statistic	
	B	SE _b	β	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant (ค่าคงที่)	0.581	0.135		4.295	.000		
ความรู้ด้านบัญชี (X ₁)	0.223	0.044	0.206	5.010	.000*	0.493	2.029
ทักษะทางวิชาชีพ (X ₂)	0.090	0.040	0.104	2.244	.025*	0.385	2.594
ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี (X ₃)	0.354	0.038	0.410	9.239	.000*	0.422	2.370
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (X ₄)	0.187	0.026	0.258	7.281	.000*	0.662	1.511
R = 0.821, R ² = 0.674, Adj. R ² = 0.671, SE _{est} = ±0.29172, F = 202.873, Durbin-Watson = 1.966							

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชาชีพ ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัย 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ด้านบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถใช้นวัตกรรมทางบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05) โดยปัจจัยด้านความสามารถใช้นวัตกรรมมีอิทธิพลมากที่สุด ตัวแปรอิสระทั้งสี่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 67.4 (R² = 0.674) ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวเกณฑ์ (Y) และตัวพยากรณ์ (X) มีค่าเท่ากับ 0.821 และค่าความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.291 และพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถใช้นวัตกรรมทางบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีมากที่สุด (β = .410, Sig = .000) รองลงมาคือ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (β = .258, Sig = .000) ความรู้ด้านบัญชี (β = .206, Sig = .000) ทักษะทางวิชาชีพ (β = .104, Sig = .025) สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y} \text{ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน} = .581 + .354 (X_3) + .223 (X_1) + .187 (X_4) + .090 (X_2)$$

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ปัจจัย พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากผลการวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยค่า Sig ของตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าน้อยกว่า .05 จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน และยืนยันว่าแต่ละปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงที่เก็บรวบรวมและวิเคราะห์

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดพิษณุโลก มีประเด็นที่อภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชี จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งบ่งชี้ถึงความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีที่มีการดำเนินการในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยพบว่า ด้านความรู้ด้านบัญชีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีใน SMEs ส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานที่ตรงกับตำแหน่งและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในบริบทขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้ด้านบัญชี ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชี เพราะต้องอาศัยความเข้าใจในแนวคิดทางบัญชี เช่น การบันทึกบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงิน และการนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ความรู้ไม่เพียงช่วยให้นักบัญชีสามารถจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้องเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนให้นักบัญชีสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ Perera et al. (2020) ที่กล่าวว่า ความรู้ความสามารถทางบัญชีที่เหมาะสม ช่วยเพิ่มศักยภาพในการวางแผนและบริหารการเงินในธุรกิจขนาดเล็กและกลาง ในขณะที่ด้านทักษะทางวิชาชีพก็เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานด้านบัญชี เนื่องจากความสามารถและความชำนาญของผู้ทำบัญชี จะนำไปปรับและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะทางวิชาชีพบัญชีเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Cunningham et al. (2020) ที่กล่าวว่าทักษะวิชาชีพในการจัดทำบัญชีอย่างแม่นยำนำไปสู่การตัดสินใจทางธุรกิจที่มีข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า ผู้ทำบัญชีมีทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินได้ถูกต้อง ซึ่งการดำเนินการในเรื่องขั้นตอนการจัดทำบัญชีเป็นจุดที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง และมีความถูกต้อง ทั้งในแง่ของรายการค่าที่เกิดขึ้นแล้ว และรายการทางการเงินที่จะมีผลกระทบต่อสิทธิและภาระผูกพันของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี (กิจการ) เพื่อจะได้ทำการรายงานข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงผลกระทบต่อกำไรขาดทุนสุทธิของกิจการได้อย่างถูกต้อง ตรงตามข้อเท็จจริง นอกจากนี้ ยังพบว่าผู้ทำบัญชีมีการปฏิบัติงานภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี มีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ในงาน ซึ่งเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพด้านบัญชีที่สำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับธุรกิจ เพราะถ้าผู้ทำบัญชีขาดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแล้ว โอกาสที่กิจการจะเจริญเติบโตก้าวหน้าก็ลดลงด้วยเช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลทางบัญชีที่จัดทำมีความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้ใช้งานมากที่สุด ผู้ทำบัญชีควรปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Sriphon (2022) พบว่า องค์กรที่พนักงานมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพสูงสามารถสร้างความไว้วางใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียได้ดีขึ้น ในขณะเดียวกัน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางบัญชี เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญในปัจจุบัน เนื่องด้วยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น ผู้ทำบัญชีต้องพัฒนาเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความถูกต้องแม่นยำและประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลทางการเงิน ลดข้อผิดพลาดในการบันทึกบัญชี และเพิ่มความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson et al. (2021) พบว่า SMEs ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานบัญชีสามารถลดความผิดพลาด และเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพในกลุ่มผู้ทำบัญชี SMEs โดยเฉพาะในบริบทของ การใช้เทคโนโลยีที่ควรพัฒนา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและสร้างสมดุลในทุกมิติขององค์กร ซึ่งส่งผลดีต่อการบริหารกิจการในระยะยาว

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องของงบการเงิน และด้านความเชื่อถือได้ของงบการเงิน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งบ่งชี้ถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างการจัดการเวลา ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือในงานบัญชี การบริหารจัดการที่ดีช่วยให้ SMEs มีความพร้อมต่อการแข่งขันทางธุรกิจ ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี ชี้ให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีมีความสามารถในการจัดการเวลาได้ดี เช่น การบริหารเวลาให้เสร็จสิ้นตามกำหนด สะท้อนถึงการวางแผนงานและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee and Lee (2020) พบว่า การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมในงานบัญชีไม่เพียงแต่ช่วยลดความล่าช้า แต่ยังช่วยเพิ่มคุณภาพของข้อมูลที่รายงาน ในขณะที่ด้านความถูกต้องของงบการเงิน แสดงถึงความสามารถของผู้ทำบัญชีในการแสดงข้อมูลทางการเงินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานทางการเงิน เช่น การแสดงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินได้อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Brown et al. (2020) พบว่า ความถูกต้องของงบการเงินมีผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความมั่นใจในกลุ่มผู้ลงทุน นอกจากนี้ ด้านความเชื่อถือได้ของงบการเงิน เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ เนื่องจากความน่าเชื่อถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจในกลุ่มผู้ใช้งบการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Zhang (2018) พบว่า ความโปร่งใสในรายงานทางการเงินช่วยลดความเสี่ยงของการตัดสินใจผิดพลาดในองค์กร ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีใน SMEs จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น การพัฒนาความสามารถด้านการบริหารเวลา การปฏิบัติตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และการส่งเสริมความโปร่งใสในงานบัญชี จะช่วยให้ SMEs สามารถสร้างความไว้วางใจและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันได้ในระยะยาว

3. ผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เมื่อพิจารณาตัวแปรพบว่า ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางบัญชี เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี หากผู้ทำบัญชีมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานและข้อกำหนดทางการเงินที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johnson et al. (2021) พบว่า SMEs ที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการทางบัญชี สามารถลดต้นทุนการดำเนินงานได้ถึงร้อยละ 20 และเพิ่มความแม่นยำของข้อมูลมากกว่าร้อยละ 90 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลกระทบในเชิงบวกของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารงานบัญชี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ibrahim et al. (2022) พบว่า การใช้ระบบบัญชีดิจิทัลช่วยให้ผู้ทำบัญชีมีข้อมูลแบบทันเวลา เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang et al. (2021) พบว่า ทักษะด้านดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับประสิทธิภาพการทำงาน

(work performance) ทั้งในด้านผลิตภาพ (productivity) คุณภาพของงาน และความสามารถในการทำงานร่วมกัน (collaboration) นอกจากนี้ Fitzgerald et al. (2023) ยังชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่พนักงานมีทักษะดิจิทัลสูง มีผลิตภาพการทำงานสูงกว่าองค์กรทั่วไปถึงร้อยละ 25 ขณะที่ความรู้ด้านบัญชี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Amabile (2020) ที่เสนอว่า ความรู้และความเข้าใจด้านนวัตกรรมช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ โดยที่จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และทักษะทางวิชาชีพ มีอิทธิพลในระดับที่ต่ำกว่า อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการตรวจสอบว่าปัจจัยใดส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และยืนยันสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยทั้งสี่ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีอย่างชัดเจน โดยชี้ให้เห็นว่า SMEs ควรให้ความสำคัญต่อการลงทุนในเทคโนโลยีทางบัญชีสมัยใหม่ เช่น ระบบบัญชีบนคลาวด์ หรือซอฟต์แวร์บัญชีอัตโนมัติ ซึ่งช่วยลดความผิดพลาด และเพิ่มความรวดเร็วในการประมวลผลข้อมูลทางการเงิน นอกจากนี้ ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีของผู้ทำบัญชีอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลจริง การจัดการฐานข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูล สำหรับการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ ควรดำเนินการจัดอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงกับกรณีศึกษา (case-based training) เพื่อเสริมสร้างทักษะการประยุกต์ใช้ความรู้ ส่วนด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ควรส่งเสริมการกำกับดูแลภายในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในการจัดทำรายงานทางการเงิน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีนัยยะสำคัญในเชิงปฏิบัติ โดยเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ทั้งด้านการพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะวิชาชีพ และการเสริมสร้างจรรยาบรรณ ซึ่งล้วนเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจของ SMEs

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1.1 ธุรกิจ SMEs ควรพิจารณาการลงทุนในเทคโนโลยีด้านการบัญชีที่ทันสมัย เช่น ระบบบัญชีบนคลาวด์ (Cloud-based Accounting) และซอฟต์แวร์บัญชีอัตโนมัติ (Automated Accounting Software) พร้อมทั้งจัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรด้านการบัญชี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการข้อมูลทางการเงินให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และปลอดภัย

1.2 ธุรกิจ SMEs ควรมีการกำหนดนโยบายด้านธรรมาภิบาลภายในองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมความโปร่งใส และจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการปลูกฝังจิตสำนึกด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี เพื่อให้บุคลากรยึดมั่นในหลักความถูกต้องและความเป็นธรรมในการจัดทำรายงานทางการเงิน

1.3 ธุรกิจ SMEs ควรส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นทักษะเฉพาะด้าน เช่น การจัดทำบัญชีภาษีอิเล็กทรอนิกส์ การใช้โปรแกรมบัญชีมาตรฐาน และการวิเคราะห์งบการเงินเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ธุรกิจ SMEs ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำงบการเงิน และการสื่อสารข้อมูลทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.5 ธุรกิจ SMEs ควรพัฒนาเครื่องมือ หรือตัวชี้วัดที่สามารถติดตามการดำเนินการบัญชีรายเดือนหรือรายไตรมาส เช่น ระบบแจ้งเตือนกำหนดเวลายื่นแบบภาษี ระบบตรวจสอบรอบเวลาการปิดบัญชี

หรือรายงานสถานะการส่งข้อมูลการเงิน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนและควบคุมการจัดทำบัญชีได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีบัญชีสมัยใหม่ เช่น ซอฟต์แวร์บัญชีระบบคลาวด์ หรือระบบบัญชีอัตโนมัติต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจ SMEs หรือเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงกับกลุ่มที่ใช้ระบบบัญชีแบบดั้งเดิม

2.2 ควรขยายกรอบการวิจัยไปยังปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจส่วนบุคคล ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ครอบคลุมด้านทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท SMEs

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบข้ามกลุ่ม ระหว่างผู้ทำบัญชีในธุรกิจ SMEs และธุรกิจขนาดใหญ่ รวมถึงธุรกิจในอนาคตต่าง ๆ เช่น การผลิต การบริการ และการค้าปลีก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านบทบาท หน้าที่ วิธีการทำงาน และสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อกำหนดปัจจัยด้านบุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของธุรกิจ

เอกสารอ้างอิง

- Ahmad, K., & Zabri, S. M. (2018). The mediating effect of knowledge of inventory management in the relationship between inventory management practices and performance: The case of micro retailing enterprises. *Journal of Business & Retail Management Research, 12*(2), 83–93.
- Ali, M., Raza, S. A., Khamis, B., Puah, C. H., & Amin, H. (2021). How perceived risk, benefit and trust determine user Fintech adoption: A new dimension for Islamic finance. *Foresight, 23*(4), 403–420.
- Amabile, T. M. (2020). *Innovation management in the digital age*. Harvard Business Review Press.
- Brown, N. C., Crowley, R. M., & Elliott, W. B. (2020). What are you saying? Using topic to detect financial misreporting. *Journal of Accounting Research, 58*(1), 237–291.
- Chen, J. K. C., & Sriphon, T. (2022). Authentic leadership, trust, and social exchange relationships under the influence of leader behavior. *Sustainability, 14*(10), 5883. <https://doi.org/10.3390/su14105883>
- Chen, W., & Zhang, Y. (2018). Financial transparency and its impact on decision-making in SMEs. *International Journal of Accounting and Finance, 25*(4), 312–328.
- Cunningham, B., Nikolai, L. A., Bazley, J. D., & Kavanagh, M. (2020). *Accounting: Information for business decisions* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Department of Business Development. (2023). *Legal entities operating by area*. Retrieved March 14, 2024, from <https://datawarehouse.dbd.go.th/stats#>

- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M. (2023). Embracing digital: A guide to building value through digital technology. *MIT Sloan Management Review*, 58(2), 1–12.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. F. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Ibrahim, N., Ahmad, H., & Omar, Z. (2022). Influence of digital accounting system usage on SMEs performance: The moderating effect of COVID-19. *Sustainability*, 14(22), 15048. <https://doi.org/10.3390/su142215048>
- Johnson, M., et al. (2021). The impact of technology in accounting practices on SMEs. *European Journal of Accounting, Auditing, and Finance Research*, 12(3), 155–171.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *Translating strategy into action: The balanced scorecard*. Harvard Business School Press.
- Lee, J., & Lee, S. (2020). The importance of time management and financial statement accuracy in accounting. *Journal of Accounting and Financial Management*, 34(2), 45–60.
- Perera, J., Sundaramoorthi, S., Madhavika, N., & Weerarathna, R. (2020). The role of accounting knowledge and skills in defining the career of accounting professionals. Retrieved October 12, 2023, from https://www.researchgate.net/publication/348355925_The_Role_of_Accounting_Knowledge_and_Skills_in_Defining_the_Career_of_Accounting_Professionals
- Ponwijit, S. (2019). *Factors affecting the performance efficiency of financial and accounting officers in government agencies in the Bangkok area* [Unpublished master's thesis]. Dhurakij Pundit University.
- Popat, T., Tupmongkol, T., & Kaneko, P. (2022). A development model for the competencies of general accounting firms to become quality accounting firms in Thailand. *Journal of MCU Nakhondhat*, 9(10), 138–156.
- Prabpai, P., Kittilap, R., & Ninpong, R. (2020). Accounting management of SMEs entrepreneurs in Amphoe Muangkhonkaen, Khon Kaen. *NEU Academic and Research Journal*, 10(1), 34–45.
- Prapaisri, P., & Nuntapun, K. (2020). Professional development guidelines for accounting professionals in the digital age. *Journal of MCU Nakhondhat*, 7(12), 421–435.
- Sakorn, J., Henchokchaichana, N., & Srichanpetch, S. (2023). *Internal audit and internal control* (1st ed.). Thammasat University.
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., & Rooney, J. (2020). *Managing employee performance and rewards: Systems, practices and prospects* (3rd ed.). Cambridge University Press.
- Sudinpreeda, H. (2020). Problems and obstacles faced by community enterprise accountants in Mueang District, Narathiwat Province. Retrieved September 20, 2023, from

[https://www.hu.ac.th/conference/proceedings2020/doc/G10/G10-18-154Bu-PP_ไฮตา%20%20สุดินปรีดา%20\(P-1735-1745\).pdf](https://www.hu.ac.th/conference/proceedings2020/doc/G10/G10-18-154Bu-PP_ไฮตา%20%20สุดินปรีดา%20(P-1735-1745).pdf)

The Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2017). *Data on the number of small and medium enterprises in Phitsanulok Province*. Retrieved October 5, 2023, from <https://www.sme.go.th>

The Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2021). *Study report on trade promotion strategies for MSMEs*. Retrieved September 10, 2023, from <https://km.fti.or.th/wp-content/uploads/2024/03/รายงานการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนทางการค้าของธุรกิจ-MSMEs>

Wang, B., Liu, Y., & Parker, S. K. (2021). How does the use of information technology affect employee work outcomes? A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 64(6), 1-25.

Wongratana, C. (2017). *Statistical techniques for research*. Amorn Printing.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

การยกระดับสมรรถนะผู้เรียนผ่านรูปแบบแซนด์บ็อกซ์ด้วยการจัดการเรียนรู้
โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน
Enhancing Students' Competency through a Sandbox Model in
Entrepreneurship-Based Learning

สิรินาท จงกลกลาง¹ สายสุนีย์ เต็มสินสุข² จันทร์เพ็ญ แสงอรุณ³ ปิยนุช วงศ์กลาง^{4*}
Sirinat Jongkonklang¹ Saisunee Termsinsuk² Chanpen Sangaroon³ Piyanoot Wongklang^{4*}

บทคัดย่อ

สมรรถนะด้านการประกอบการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศไทย แต่นักเรียนระดับประถมศึกษา ยังมีโอกาสจำกัดในการเรียนรู้ทักษะการจัดการธุรกิจเชิงปฏิบัติ การวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ การเตรียมและสร้างนวัตกรรม การทดลองใช้ และการขยายผลสู่โรงเรียนเครือข่าย 4 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร 6 คน ครู 25 คน และนักเรียน 165 คน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนำไปสู่การสร้างหลักสูตร *Sandbox "Entrepreneurships the Best Café"* ใช้เวลา 30 ชั่วโมง มีคุณภาพระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนการพัฒนา ขยายผลสู่หลักสูตร *Sandbox* เพิ่มอีก 7 หลักสูตร ทุกหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด เน้นให้นักเรียนพัฒนาทักษะ การเป็นผู้ประกอบการตั้งแต่การคิด พัฒนาผลิตภัณฑ์ วางแผนธุรกิจ การตลาด การเงิน และการวิเคราะห์ ความเสี่ยง และพบว่า นักเรียนปฐมวัยมีพัฒนาการระดับดี ส่วนนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะ สูงขึ้นจากระดับเรียนรู้เป็นระดับพัฒนา โดยเฉพาะด้านการจัดการตนเอง การคิดขั้นสูง และการสื่อสาร ส่วนครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ระดับมาก โดยเฉพาะด้านบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐานเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการ พัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย

คำสำคัญ: การประกอบการ, ขั้นพื้นฐาน, ฐานสมรรถนะ, แซนด์บ็อกซ์

^{1,2} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Assistant, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

* Corresponding Author, email: piyanoot.w@nrru.ac.th

Abstract

Entrepreneurship competency is vital for Thailand's progress, yet primary education students lack opportunities to develop business management skills. This research aimed to develop a competency-based learning management model using entrepreneurship-based learning for students in basic education. The study employed participatory action research in three phases: preparation and creation of learning innovations, implementation, and expansion to four network schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1, with a sample of 6 administrators, 25 teachers, and 165 students. The findings revealed that the developed model led to the creation of a Sandbox curriculum titled "Entrepreneurship: The Best Café," requiring 30 hours of instruction with the highest quality level. The development process comprised nine steps from contextual study to reflection for improvement. Seven additional Sandbox curricula were developed upon expansion, all demonstrating the highest-level consistency and appropriateness. The curricula emphasized entrepreneurial skills development, including product development, business planning, marketing, finance, and risk planning. Implementation results showed that Early childhood students demonstrated good overall development, while basic education students improved from learning to development level, particularly in self-management, higher-order thinking, and communication. Teachers demonstrated high-level learning management abilities, with the learning atmosphere aspect rated highest. This research confirms that entrepreneurship-based learning effectively develops student competencies in Thailand's basic education system.

Keywords: Basic Education, Competency-Based, Entrepreneurship, Sandbox

บทนำ

ปัจจุบันความรู้และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประเทศไทยและทั่วโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่กระทบวิถีชีวิตผู้คน ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังไม่สะท้อนศักยภาพของผู้เรียนในการเข้าสู่ตลาดแรงงานอนาคต (Office of the Education Council, 2021) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างคนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความสามารถในการปรับตัวและแข่งขันในเวทีโลก จำเป็นต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย มีเส้นทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย และระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับธรรมชาติผู้เรียน (Tomlinson, 2017) สถานศึกษาควรใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย ยืดหยุ่นตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน (Differentiated Learning) รวมถึงบริบทของชุมชน พร้อมทั้งประเมินผลเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง (Wongwanich & Phathphol, 2021) โดยมีกลไกสำคัญคือการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (Office of the Basic Education Commission, 2021)

นโยบายการศึกษา พ.ศ. 2564 – 2565 ของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตลอดช่วงชีวิตและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ

เรียนรู้ให้ทันสมัย พร้อมทั้งพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการสอนที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Ministry of Education, 2021) ประเด็นเร่งด่วนคือการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เน้นจัดการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียน (Office of the Education Council, 2022) โดยกรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (CBE Thailand) กำหนดสมรรถนะหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การจัดการตนเอง การคิดขั้นสูง การสื่อสาร การรวมพลังทำงานเป็นทีม การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการอย่างยั่งยืน (Office of the Basic Education Commission, 2021) สมรรถนะเหล่านี้เป็นความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน มีลักษณะบูรณาการข้ามสาระวิชา สามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้ในการเรียนรู้ที่หลากหลาย แม้จะไม่ยึดติดกับเนื้อหาเฉพาะ แต่ประกอบด้วยองค์ความรู้เชิงกระบวนการที่ชัดเจน เช่น ในสมรรถนะการคิดขั้นสูงจะรวมถึงกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงวิพากษ์ และคิดสร้างสรรค์ (Office of the Education Council, 2022)

นครราชสีมาเป็นจังหวัดขนาดใหญ่บนที่ราบสูงโคราช มีพื้นที่ 12.8 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 12.12 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเขตการปกครองเป็น 32 อำเภอ 289 ตำบล 3,743 หมู่บ้าน มีประชากร 2.6 ล้านคน จังหวัดมีเอกลักษณ์โดดเด่นทั้งอนุสาวรีย์ท้าวสุรนารี ภาษาและเพลงโคราช ผ้าไหมหางกระรอก หมี่โคราช แมวโคราช และประเพณีสำคัญกว่า 16 ประเพณี กำลังพัฒนาสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ (KORAT SMART CITY) เมืองไมซ์ (MICE CITY) และท่าเรือบก (DRY PORT) อีกทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยวสำคัญทั้งอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ อ่างเก็บน้ำลำพระเพลิง และแหล่งประวัติศาสตร์อย่างปราสาทหินพนมวันและปราสาทหินพิมาย (Nakhon Ratchasima Provincial Office, 2021) ด้านการศึกษา มีหน่วยงานทางการศึกษา 9 หน่วยงาน หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา (ศรจ.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย (ก.ศ.น.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานปลัด กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (สอ.) สถาบันพระบรมราชชนก (สบช.) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (สบศ.) และสำนักงานพระพุทธศาสนา (พศ.) โดยมีสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1,553 แห่ง มีนักเรียนประมาณ 380,705 คน (Nakhon Ratchasima Provincial Education Office, 2021)

จากการติดตามผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปี 2564 พบว่า คะแนนเฉลี่ยรวมทุกวิชาอยู่ที่ 37.32 โดยแยกเป็นรายวิชาดังนี้ ภาษาไทย 56.40 คณิตศาสตร์ 34.04 ภาษาอังกฤษ 28.16 และวิทยาศาสตร์ 37.36 (Nakhon Ratchasima Provincial Education Office, 2021) แม้ผลคะแนนทุกวิชาจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศและระดับจังหวัด แต่ยังคงต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 50 ยกเว้นวิชาภาษาไทย สะท้อนให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ (Office of Educational Testing, 2021) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของประเทศและความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Office of the Education Council, 2021) เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่น และยกระดับคุณภาพชีวิตและขีดความสามารถของผู้เรียนอย่างยั่งยืน (Ministry of Education, 2021)

การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นประเด็นสำคัญที่หลายประเทศให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ตามสมรรถนะหรือ Competency-Based Education (CBE) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD, 2019) ได้เสนอเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต ในบริบทของประเทศไทย หลักสูตรแกนנדบออกซ์จึงถูกนำมาใช้

เป็นกลไกในการทดลองนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ โดยบูรณาการกับการศึกษาเชิงประกอบการ (Entrepreneurship Education) ซึ่ง Jones & Iredale (2010) ชี้ให้เห็นว่าสามารถพัฒนาทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาได้ตั้งแต่ระดับปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละระดับ โดยปฐมวัยเน้นการเตรียมความพร้อมผ่านการเรียนรู้เชิงสำรวจ ขณะที่ประถมศึกษาเน้นการสร้างรากฐานความรู้และทักษะที่จำเป็น

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการสอนให้รู้ไปสู่การทำให้เป็น ผ่านการจัดการเรียนรู้ในบริบทชีวิตจริง หรือการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ที่เน้นให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ McGill and Brockbank (2004) อธิบายว่า การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐานเกิดขึ้นผ่านการสะท้อนและการลงมือทำ ช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นพบแนวทางปฏิบัติและคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ ซึ่ง Chaicharoen (2014) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การเรียนรู้แบบบริการสังคม (Service Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน แนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ที่มองการเรียนรู้เป็นกระบวนการลงมือทำ โดยผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองจากการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิมกับข้อมูลใหม่ ผ่านการร่วมมือกันแก้ปัญหา

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการตามแนวคิดของกลุ่มประเทศในยุโรป ที่มุ่งพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมครู การนำประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ และการร่วมมือพัฒนาการเรียนการสอน (Office of the Education Council, 2020) จากงานวิจัยของ Suksomwat (2020) ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ 5 ประการ ได้แก่ 1) จัดเนื้อหาพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดตั้งและดำเนินธุรกิจ 2) สร้างประสบการณ์ธุรกิจจริงผ่านการเขียนแผนธุรกิจและทำโครงการขนาดเล็ก 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนแสดงความสนใจ วิเคราะห์ และวางแผนพัฒนาตนเอง 4) สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเป็นผู้ประกอบการ และ 5) ใช้กรณีศึกษาและสถานการณ์จำลองในการเรียนการสอน

จากสถานการณ์ดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละระดับ โดยปฐมวัยเน้นการเตรียมความพร้อมผ่านการเรียนรู้เชิงสำรวจ ขณะที่ประถมศึกษาเน้นการสร้างรากฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นที่สอดคล้องกับบริบทและอัตลักษณ์โคราช และมุ่งหนุนเสริมศักยภาพของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งภาคเอกชน ประชาชน และผู้ปกครอง เพื่อขับเคลื่อนองค์ความรู้สู่การจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และเป็นแหล่งองค์ความรู้สำหรับสถาบันผลิตครูในการพัฒนาครูต่อไป

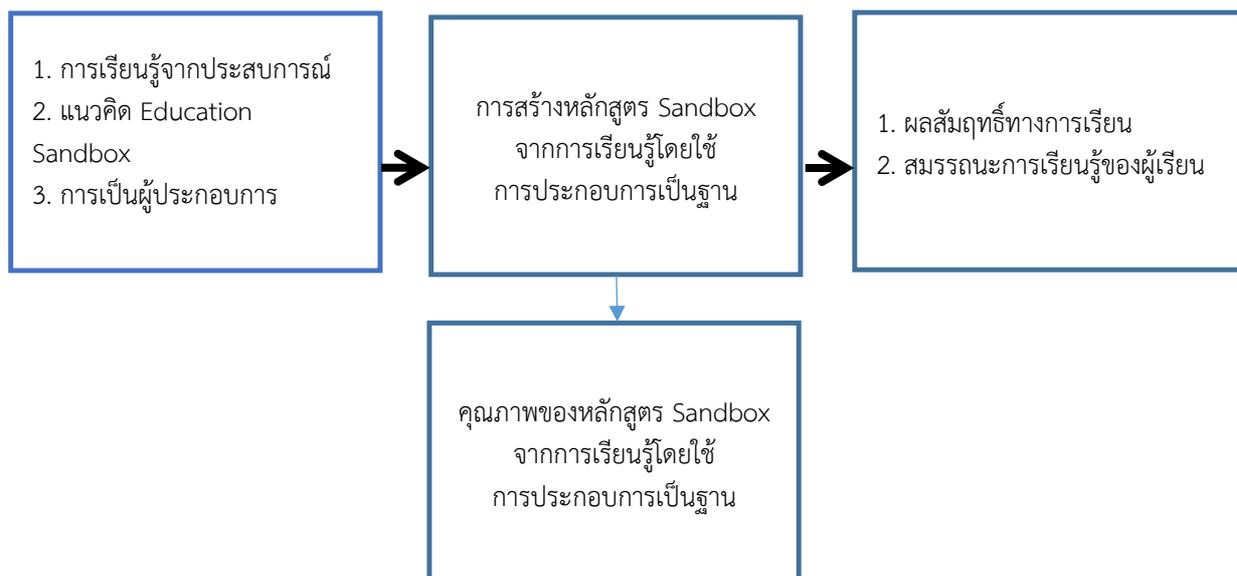
วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ การเรียนรู้ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อขยายผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยนวัตกรรมเชิงระบบและการเรียนรู้ ของจังหวัดนครราชสีมา: การจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบกรเป็นฐาน ด้วยการประยุกต์ใช้ทฤษฎี การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory : ELT) ของ Kolb (1984) ที่เน้นการสร้างความรู้ผ่านการปรับเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การสังเกต สะท้อนคิด สรุปความคิดรวบยอด และนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความต้องการและบริบทของท้องถิ่น และใช้แนวคิด Education Sandbox เป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองการศึกษาในอนาคตที่ยืดหยุ่น และคล่องตัว มุ่งเน้นประสิทธิภาพการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อตอบสนองการทำงานและการสร้างอาชีพมากกว่าการเน้นปริญญา (Office of the Education Council, 2021) ผสานกับแนวคิดการศึกษาเพื่อความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชา แกนหลักและทักษะด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ และธุรกิจ (Office of the Education Council, 2019) และแนวคิดของ Eurydice (2012) ที่กล่าวว่าการศึกษาเพื่อความเป็นผู้ประกอบการ เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่จะทำให้ผู้เรียนรู้วิธีการเข้าถึงและใช้โอกาสที่ได้รับ โปรแกรมการศึกษาจะยกระดับความตระหนักถึงผลทางสังคมต่อธุรกิจ และความเคารพต่อปฏิสัมพันธ์ของธุรกิจกับสังคม และสามารถบูรณาการเข้ากับการศึกษาทั่วไปได้หลากหลายวิธี เช่น วิธีการบูรณาการหลักสูตร หรือแยกหลักสูตรกับวิชาที่มีอยู่เดิม

การนำแนวคิด Education Sandbox มาพัฒนาหลักสูตร Sandbox ที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จในตัวเอง การจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบกรเป็นฐาน มีขั้นตอนการพัฒนา คือ 1) การวิเคราะห์บริบทพื้นฐาน ความต้องการจำเป็น 2) การสำรวจความสนใจของผู้เรียน 3) การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcome) 4) การกำหนดสาระการเรียนรู้ 5) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการออกแบบงาน (Task) 6) การจัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ (ในห้องเรียน นอกห้องเรียน ในชุมชน และสื่อดิจิทัล) และ 7) การกำหนดการวัดและประเมินผล โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย แนวคิด วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ บทบาทครู บทบาทผู้เรียน สื่อและแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏในภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ที่มุ่งแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้หรือวิทยาการต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติหรือเป็นการวิจัยที่นำผลที่ได้ไปแก้ปัญหา มีวิธีดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมและการสร้างรูปแบบ การจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน เป็นขั้นตอนการเตรียมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ด้วยการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 142 แห่ง ครู 1,960 คน นักเรียน 35,953 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านจอหอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (สุ่มครี) จำนวน 21 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและมีความพร้อมในการพัฒนา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกองค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมทั้งลักษณะ การจัดการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาหลักสูตร Sandbox กระบวนการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ และการออกแบบหลักสูตรที่เน้นการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการจดบันทึกโดยผู้สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม จดบันทึกข้อมูล ประเด็นสำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ จากนั้นตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการบรรยายเชิงพรรณนา

ระยะที่ 2 การทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน เป็นขั้นตอนการทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ใช้การประกอบการเป็นฐาน

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 3 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 56 คน โรงเรียนบ้านจอหอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ กิจกรรมชุมชนทางวิชาชีพครูเพื่อสนับสนุนการสร้างหลักสูตร Sandbox และแบบประเมินหลักสูตร Sandbox จากการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน พบว่า ได้คุณภาพต้นแบบหลักสูตร Sandbox จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน หน่วยการเรียนรู้เรื่อง Entrepreneurship the Best Café มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด หรือมีค่าเฉลี่ย 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 และสามารถนำไปใช้เป็นในการสร้าง Unit of Learning อื่น ๆ และพัฒนาไปสู่รายวิชา และหลักสูตร Sandbox ของสถานศึกษาต่อไปได้

3. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการใน 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการบันทึกข้อมูลจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งชุมชนทางวิชาชีพครู การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการจัดเวทีสะท้อนผล โดยนำข้อมูล

มาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ส่วนที่สองเป็นการประเมินคุณภาพหลักสูตร ซึ่งวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 3 การขยายผลการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การขยายผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน เป็นการขยายผลการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ โดยทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ใช้การประกอบการเป็นฐานในวงกว้าง กับสถานศึกษาเครือข่ายการยกระดับคุณภาพการศึกษาฐานสมรรถนะ

1. กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ 4 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 6 คน (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานวิชาการ) และครูผู้สอน 25 คน และนักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 และมีมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 165 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1

2. เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย ชุดความรู้ในการพัฒนาผู้บริหาร/ครู แบบบันทึกจากกิจกรรมชุมชนทางวิชาชีพครู เพื่อหนุนเสริมกระบวนการสร้างหลักสูตร Sandbox และแบบประเมินหลักสูตร Sandbox โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน โดยสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหน่วยการเรียนรู้ และภาพรวมของหลักสูตร มีรายการประเมิน ประกอบด้วย 1) ชื่อหน่วยใหญ่และหน่วยย่อยมีความชัดเจนและสะท้อนเป้าหมาย 2) ผลลัพธ์การเรียนรู้มีความครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะความสามารถ พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้เรียน 3) กระบวนการออกแบบการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกันทุกองค์ประกอบนำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการได้ 4) สื่อการเรียนรู้ในห้องเรียน นอกห้องเรียน สื่อการเรียนรู้ในชุมชน และสื่อดิจิทัล มีเนื้อหาถูกต้อง เหมาะสมกับผู้เรียน 5) วิธีการประเมิน สิ่งที่ประเมิน และรายละเอียดของเกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมกับระดับ และวัยของผู้เรียน 6) ความเหมาะสมของเวลากับเรื่องและวิธีการเรียน และ 7) โดยภาพรวมหน่วยการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นนี้ มีความเหมาะสมหรือไม่ ที่จะเป็นตัวแบบของการจัดทำหลักสูตร Sandbox ของโรงเรียน ให้สามารถนำไปใช้ในการสร้าง Unit of Learning อื่น ๆ และพัฒนาไปสู่รายวิชา และหลักสูตร Sandbox ของสถานศึกษาต่อไปได้ ที่ผ่านการหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่า มีหน่วยการเรียนรู้ 6 หน่วยมีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.84 - 4.99 ยกเว้น หน่วยการเรียนรู้ ไข่มหัศจรรย์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48

3. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็นสองส่วน คือ การบันทึกข้อมูลจากกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และการประเมินคุณภาพหลักสูตรด้วยค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์เนื้อหา โดยดำเนินการในโรงเรียนเครือข่าย 4 แห่ง

ขั้นตอนที่ 4 การนิเทศและติดตามการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตร Sandbox จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน 7 หลักสูตร 2) แบบบันทึกจากกิจกรรมชุมชนทางวิชาชีพครู เป็นการสะท้อนผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 3) แบบประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ปฏิบัติได้โดยมีครูชี้แนะเป็นบางครั้ง และปฏิบัติได้โดยมีครูชี้แนะทุกครั้ง 4) แบบประเมินสมรรถนะผู้เรียน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการจัดการตนเอง สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม สมรรถนะ

การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และสมรรถนะการอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน มีลักษณะเป็น การสังเกตพฤติกรรม และใช้เกณฑ์การประเมินแบบ Rubric Scores ประกอบด้วยเกณฑ์ (Criteria) ในการพิจารณาสมรรถนะการจัดการตนเอง ระดับคุณภาพ (Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 1) ชั้นเรียนรู้ (Basic Level 1-4) 2) ชั้นปฏิบัติ (Doing Level 5-8) 3) ชั้นพัฒนา (Developing Level 9-12) 4) ชั้นก้าวหน้า (Advanced Level 13-16) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ระดับคุณภาพ 1-4, 5-8, 9-12 และ 13-16 ตามลำดับและคำอธิบายสมรรถนะการเรียนรู้ จำนวน 3 ฉบับ แบ่งเป็น ฉบับที่ 1 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ ฉบับที่ 3 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 5) แบบสังเกตชั้นเรียน ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ 6) แบบบันทึกการเรียนรู้ของครู และ 7) แบบบันทึกคะแนนระหว่างปฏิบัติ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทีมนิเทศที่ประกอบด้วยคณะผู้วิจัย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารต้นแบบ และครูต้นแบบ ซึ่งจะทำกรนิเทศติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการปัญหาอุปสรรคในการ ใช้หลักสูตร ด้วยการสังเกตชั้นเรียนและบันทึกพฤติกรรมทั้งผู้เรียนและครูอย่างน้อย 2 ครั้ง พร้อมทั้งบันทึก ข้อมูลจากกิจกรรมชุมชนทางวิชาชีพครูและสะท้อนผลเป็นระยะ นอกจากนี้ยังมีการจัดเวทีนำเสนอผลการ พัฒนาระหว่างภาคเรียนอย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อหนุนเสริมตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา และมีการนำเสนอ ผลการพัฒนาหลักสูตรผ่านระบบเครือข่ายเพื่อเป็นฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและสะท้อนผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การ ประกอบการเป็นฐาน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การสนทนากลุ่ม และแบบบันทึก การถอดบทเรียน โดยคณะผู้วิจัยร่วมกับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครู
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดการสนทนากลุ่มและจัดเวทีสรุปถอดบทเรียน โดยมีการบูรณาการ ความร่วมมือระหว่างเครือข่ายการศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะผู้วิจัย จากนั้นนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ จัดลำดับ วิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

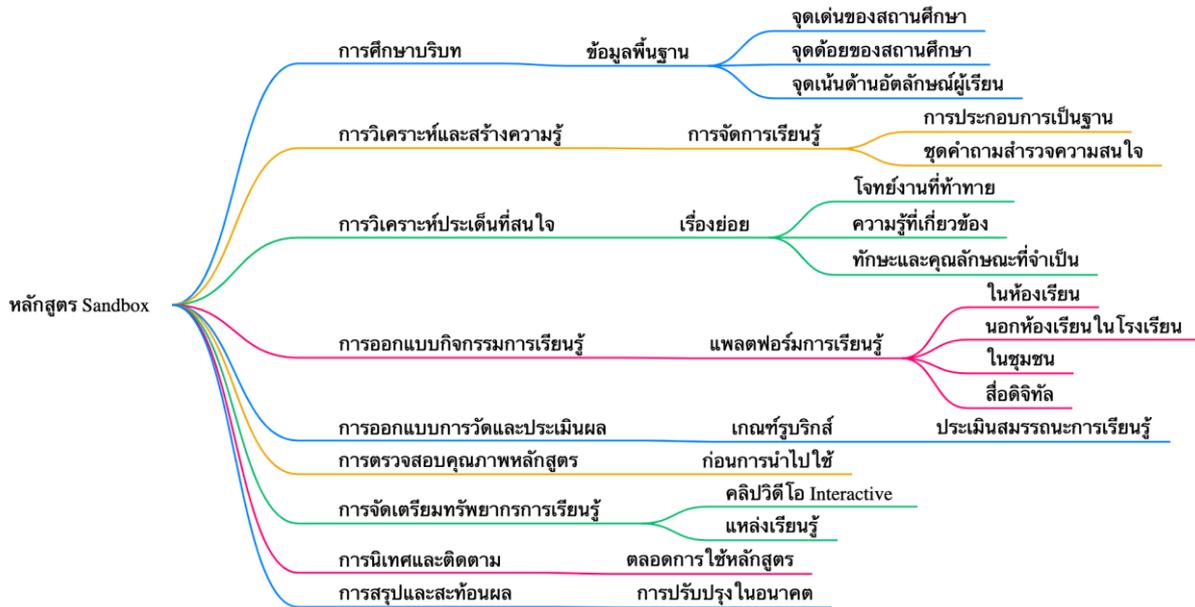
ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน โดยเริ่มจาก การสร้างความเข้าใจและวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายใต้คำแนะนำของที่ปรึกษาโครงการ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านการสร้างหลักสูตร Sandbox ที่ใช้การ ประกอบการเป็นฐาน มีลักษณะเป็นการบูรณาการกับชีวิตจริง โดยมีแนวคิดหลักคือการใช้ประสบการณ์ ในการเรียนรู้ เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการเป็นนักประกอบการ

องค์ประกอบของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ อยู่บนฐานของทฤษฎีประสบการณ์ โดยมีเป้าหมาย เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการให้นักเรียน ผ่านการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัยและครู ซึ่งนำไปสู่การกำหนดโจทย์งาน (Task) ที่เป็นประโยชน์ ท้าทาย และ สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน โดยระหว่างดำเนินกิจกรรม ผู้วิจัยและครูทำหน้าที่กระตุ้นการเรียนรู้ อำนวยความสะดวก และช่วยแก้ปัญหา

กระบวนการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เริ่มจาก การศึกษาบริบทสถานศึกษา สสำรวจความสนใจ ของนักเรียน จากนั้นกำหนดโจทย์งานท้าทายเพื่อตั้งชื่อหน่วยการเรียนรู้ที่สะท้อนเป้าหมาย กำหนดผลลัพธ์ การเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งใน นอกห้องเรียน ในชุมชน และจากสื่อดิจิทัล (คลิปีวิดีโอ) พร้อมทั้งออกแบบการวัดและประเมินผล โดยใช้เกณฑ์รูบริกส์ มีการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรก่อนนำไปใช้

จัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ต่าง ๆ ดำเนินการนิเทศติดตามช่วยเหลือตลอดการใช้หลักสูตร และสรุปสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงต่อไป แสดงดังภาพที่ 2



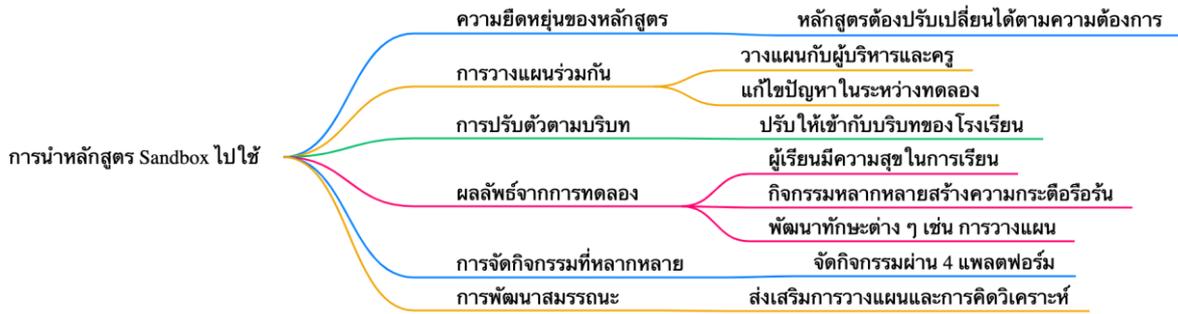
ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร Sandbox

2. ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน โดยเริ่มจากการสร้างต้นแบบหลักสูตร Sandbox ในรายวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ "Entrepreneurship the Best Café" เวลา 30 ชั่วโมง ซึ่งเริ่มจากการกำหนดประเด็นที่ผู้เรียนสนใจเกี่ยวกับการสร้างอาชีพในอนาคต คือธุรกิจร้านกาแฟ โดยการ บูรณาการภาษาอังกฤษกับการสร้างความเป็นผู้ประกอบการ

ผลการประเมินหลักสูตรฯ พบว่า หลักสูตรฯ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน ซึ่งหน่วยมีความชัดเจน และสื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสมในระดับมาก การทดลองใช้หลักสูตรฯ แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการบูรณาการสาระการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ

แนวทางการบริหารจัดการรูปแบบการเรียนรู้นี้ มีข้อควรคำนึง คือ ต้องมีความยืดหยุ่น วางแผนร่วมกันเป็นระยะ และแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบสำคัญ คือ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน พัฒนาสมรรถนะด้านการวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ครูได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และบูรณาการกับหลักสูตรสถานศึกษาเดิมได้

การขยายผลสู่โรงเรียนเครือข่าย สามารถดำเนินการได้โดยปรับตามความสนใจของนักเรียนและบริบทของสถานศึกษา โดยให้อิสระในการเลือกนวัตกรรมการเรียนรู้และรายวิชาที่สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนและเชื่อมโยงกับโลกการทำงานจริง มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการเป็นนักประกอบการ แสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวทางการนำหลักสูตร Sandbox ไปใช้

3. ผลการขยายผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐาน โดยเริ่มจากผลการพัฒนาหลักสูตร Sandbox 7 หลักสูตร ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์บริบทและความสนใจของนักเรียน ภายใต้กระบวนการหนุนเสริมจากนักวิจัย วิทยากรแกนนำ และโรงเรียนต้นแบบ โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ โรงเรียนที่ใช้การประกอบการเป็นฐานทั้งโรงเรียน และโรงเรียนที่เลือกใช้นวัตกรรมอื่น ๆ จากชุดโครงการวิจัย คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานที่เป็นฐาน การใช้ชุมชนเป็นฐาน และการใช้งานเป็นฐาน เช่นเดียวกับโรงเรียนต้นแบบ

ผลการประเมิน พบว่า ได้หลักสูตร Sandbox จำนวน 7 หลักสูตร และทุกหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และบริบทของโรงเรียนเครือข่ายเอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมอยู่ที่ร้อยละ 76.63 ส่วนสมรรถนะของนักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นโดยระดับปฐมวัยอยู่ในระดับดี และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาจากระดับเรียนรู้ เป็นระดับพัฒนาและปฏิบัติ

ตัวอย่าง หลักสูตร Sandbox

ชั้นอนุบาลปีที่ 2 หน่วยการเรียนรู้ แขนวิขหนูน้อยร้อยใจ เวลา 4 สัปดาห์ มี 4 หน่วยย่อย คือ มารู้จัก แขนวิข แขนวิขโดนใจจากมือน้อย บรรจุภัณฑ์รักษ์โลก และหนึ่งนาที่รีวิว

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ ไข่มหัศจรรย์ เวลา 18 ชั่วโมง มี 3 หน่วยย่อย คือ รู้จริงเรื่องไข่นักชายรุ่นจิ๋ว และ มหัศจรรย์เมนูไข่

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หน่วยการเรียนรู้ กลัวย กลัวย เวลา 20 ชั่วโมง มี 4 หน่วยย่อย คือ รู้ดีเรื่องกลัวย ร้อยแปดเมนูกลัวย กลัวยหรรตุดี และนักชายรุ่นเยาว์

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หน่วยการเรียนรู้ ไข่สด BM Fresh Mart เวลา 22 ชั่วโมง มี 3 หน่วยย่อย คือ กว่าจะมาเป็นไข่ ไข่สวยด้วยมือเรา และเด็กชายไข่

นักเรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สะท้อนพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ มีความกล้าแสดงออกและสร้างสรรค์ผลงานได้ดี ด้านครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบรรยากาศการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ครูได้เรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิด Mindset เชิงบวก และความเชื่อมั่นในการออกแบบการเรียนรู้

สำหรับผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเครือข่าย พบว่า เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์ม 4 รูปแบบ ได้แก่ ในห้องเรียน (การเรียนรู้จากเพื่อน ครู และสื่อ) นอกห้องเรียน (แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน) ในชุมชนท้องถิ่น (สถานประกอบการและผู้ประกอบการในชุมชน) และสื่อดิจิทัล (คลิปและสื่อออนไลน์ต่างๆ)

4. ผลการสังเคราะห์นวัตกรรมการเรียนรู้จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน โดยรูปแบบการจัดการเรียนรู้เน้นการให้อิสระนักเรียนในการแสวงหาและบูรณาการความรู้ผ่านกระบวนการสังเกต สะท้อนคิด สรุปความคิด และนำไปสู่การปฏิบัติ ภายใต้การมีส่วนร่วมระหว่างครู นักเรียน และชุมชน มีการกำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สำรวจความสนใจ 2) วิเคราะห์และตัดสินใจ 3) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ 4) วางแผน 5) ลงมือปฏิบัติตามแผน 6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสาระการเรียนรู้มาจากความสนใจของผู้เรียนตามบริบทของโรงเรียนและชุมชน โดยสามารถบูรณาการกับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

บทบาทครูเน้นการกระตุ้นความสนใจ ออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และออกแบบโจทย์ท้าทาย ส่วนบทบาทนักเรียนเน้นการสังเกต ตั้งคำถาม กล้าคิดตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม และมีทักษะการสื่อสาร เช่น

คำพูดครู “... มีฐานคิดมาจากพื้นฐานของโรงเรียนที่นักเรียนส่วนมากมักมุ่งสู่ทักษะอาชีพมากกว่าการเรียนรู้สายสามัญ นักเรียนเลือกเรื่องที่จะเรียนตามความสนใจ เรียนรู้ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน ในชุมชน และสื่อดิจิทัล..”

“บูรณาการสามวิชา ทำให้รู้ว่าหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดตัวชี้วัดกว้างมาก ครูสามารถออกแบบเฉพาะให้นักเรียนทำจริง พอมาทำหลักสูตรตัวนี้สามารถนำเรื่องจริง ที่ออกแบบเชื่อมโยงกับรายวิชา ให้นักเรียนตั้งคำถามทางสถิติที่มีหลากหลาย และนักเรียนยอมรับ ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง และมีผลต่อการตัดสินใจ”

คำพูดนักเรียน “หนูรู้แล้วค่ะอาการของคนขาดทุนเป็นอย่างไร”

ลักษณะเด่นของนวัตกรรมประกอบด้วย การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุม "ได้งาน ได้เพื่อน ได้ตนเอง" แพลตฟอร์มการเรียนรู้ 4 รูปแบบ (ในห้องเรียน นอกห้องเรียนแต่เป็นในโรงเรียน ในชุมชน และสื่อดิจิทัล (คลิป)) และโจทย์งานท้าทายที่ให้นักเรียนแสดงสมรรถนะรอบด้าน

สมรรถนะที่โดดเด่นคือด้านการสื่อสารและการคิด โดยการนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ ครูควรเข้าใจ การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ สามารถใช้ได้กับทุกวิชาและระดับชั้น มีความรอบรู้เกี่ยวกับทรัพยากรท้องถิ่น และฝึกการใช้คำถามกระตุ้นการคิดของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปและอภิปรายผล

1. การพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน ผลการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาแบบ Interactive Model ที่ผสมผสานระหว่างแนวทาง Top-down และ Bottom-up อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมกับบริบทของการพัฒนาหลักสูตร Sandbox เนื่องจากเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง ทั้งศึกษาธิการภาค ผู้อำนวยการเขต และอธิการมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงระบบต้องอาศัยการสนับสนุนจากระดับนโยบายเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง ควบคู่กับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากฐานรากที่คณะวิจัยลงพื้นที่สร้างความเข้าใจกับครูในการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ ทำให้ครูเข้าใจบริบทสถานศึกษาและความสามารถของผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง สอดคล้องกับทฤษฎีวิศวกรรมหลักสูตรรูปแบบ The Grass Root Model ที่เน้นการมีส่วนร่วมของครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน (Jongkonklang, 2021) ความท้าทายสำคัญในการประสานงานระหว่างภาคีเครือข่ายประกอบด้วย การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย การประสานทรัพยากรระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทและความพร้อมแตกต่างกัน และการรักษาความต่อเนื่องของการพัฒนาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

บุคลากร อย่างไรก็ตาม การวิจัยสามารถบรรลุความสำเร็จได้จากปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจผ่านการลงพื้นที่สม่ำเสมอและทำงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด การมีระบบสนับสนุนครบถ้วนทั้งทรัพยากรการเรียนรู้และช่องทางการสื่อสารออนไลน์ตามแนวคิดของ Marsh et al. (2010) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่โรงเรียนต้นแบบทำหน้าที่พี่เลี้ยง สอดคล้องกับ Kalugina (2020) ที่ระบุว่าเครือข่ายช่วยบรรลุเป้าหมายนอกเหนือผลประโยชน์องค์กรเดียว และการมีกระบวนการนิเทศติดตามที่เป็นระบบและให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนต้นแบบ ผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้การประกอบการเป็นฐานในโรงเรียนบ้านจอหอแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในหลักสูตร Sandbox หน่วยการเรียนรู้ "Entrepreneurship the Best Café" สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่บูรณาการภาษาอังกฤษกับการสร้างความเป็นผู้ประกอบการ ผลการประเมินหลักสูตรพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน นักเรียนมีความสุขในการเรียน พัฒนาสมรรถนะด้านการวางแผน การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ รวมถึงมีความกล้าแสดงออกและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Neelakandan (2020) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในระดับสูงขึ้นไป ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จประการแรกคือการออกแบบโจทย์งานท้าทายที่เชื่อมโยงกับความสนใจของนักเรียนและโลกการทำงานจริง การที่นักเรียนได้เลือกเรื่องธุรกิจร้านกาแฟซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โจทย์งานที่ออกแบบต้องใช้การบูรณาการความรู้หลายด้าน ทั้งภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และทักษะทางสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ปัจจัยที่สองคือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่รูปแบบที่หลากหลาย ได้แก่ การเรียนรู้ในห้องเรียน นอกห้องเรียน ในชุมชนท้องถิ่น และจากสื่อดิจิทัล การใช้แพลตฟอร์มที่หลากหลายนี้ช่วยให้นักเรียนได้รับมุมมองและประสบการณ์การเรียนรู้ที่กว้างขวาง โดยเฉพาะการเรียนรู้จากผู้ประกอบการในชุมชนทำให้นักเรียนเห็นภาพความเป็นจริงของการประกอบอาชีพ ข้อจำกัดที่พบคือความต้องการเวลาในการเตรียมการและการปรับตัวของครูผู้สอน รวมถึงความยืดหยุ่นของเวลาเรียนที่ต้องปรับเปลี่ยนตามกิจกรรมแนวทางการแก้ไขคือการมีกระบวนการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระยะ การนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด และการวางแผนล่วงหน้าพร้อมแผนสำรอง

3. ผลการขยายผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่าย ผลการขยายผลในโรงเรียนเครือข่ายทั้ง 7 หลักสูตรแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนที่แตกต่างกันตามระดับการศึกษา และวัยอย่างชัดเจน ผลการประเมินพบว่าทุกหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมอยู่ที่ร้อยละ 76.63 และสมรรถนะของนักเรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในระดับปฐมวัย นักเรียนมีพัฒนาการที่โดดเด่นด้านการกล้าแสดงออกและการสื่อสาร แสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่สะท้อนความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ประกอบการที่เหมาะสมกับวัย เช่น การคิดวางแผนอย่างง่าย การออกแบบราคาขาย และการนำเสนอผลงาน การพัฒนาในด้านนี้สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการของเด็กที่เน้นว่าในช่วงวัยปฐมวัยเด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นและการสำรวจ ในระดับประถมศึกษา นักเรียนพัฒนาสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา นักเรียนแสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้น ได้แก่ การคิดวางแผนอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ปัญหา และการหาแนวทางแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sudchakaj (2020) ในระดับมัธยมศึกษา นักเรียนแสดงความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานและการประยุกต์ใช้ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น สามารถบูรณาการความรู้จากหลายสาขามีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำเสนอผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่โดดเด่นคือด้านการสื่อสาร

และการคิดเชิงสร้างสรรค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้สะท้อนถึงความสำเร็จของการออกแบบหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งสามมิติ คือ ใต้งาน ได้เพื่อน และได้ตนเอง ความแตกต่างของการพัฒนาสมรรถนะตามวัยและบริบทของแต่ละโรงเรียนเป็นประเด็นสำคัญ แต่ละโรงเรียนในเครือข่ายมีบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งทรัพยากรท้องถิ่น ความสนใจของนักเรียน และความพร้อมของครู ความหลากหลายนี้แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร Sandbox ที่ให้อิสระแก่แต่ละสถานศึกษาในการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการขยายผลประกอบด้วย การปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียนและทรัพยากรท้องถิ่น การมีระบบสนับสนุนจากหลายฝ่าย และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มรูปแบบ

4. ระบบนิเวศการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของครู ผลการพัฒนาหลักสูตร Sandbox ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพของครูอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งนำไปสู่การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูสามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิด Teacher Transformation ที่เน้นการพัฒนาครูอย่างรอบด้าน ผลการวิจัยพบการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ "ครูปรับ นักเรียนเปลี่ยน" ซึ่งสะท้อนบทบาทสำคัญของครูในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเปลี่ยนแปลงของครูเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยน Mindset จากการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการบอก อธิบาย และถ่ายทอดความรู้แบบทางเดียว สู่การออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนว่า Active Learning หมายถึงการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้คิด ทำ และสร้างความเข้าใจด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิด Constructivist Teaching ความเปลี่ยนแปลงในมิติของทักษะความสามารถปรากฏชัดเจนในหลายด้าน ครูพัฒนาความสามารถในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากการให้โอกาสผู้เรียนเลือกเรื่องที่สนใจ การสร้างสื่อดิจิทัล การออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย และการออกแบบโจทย์งานท้าทายพร้อมเกณฑ์การประเมินแบบบูรณาการที่แสดงระดับพัฒนาการของผู้เรียนอย่างชัดเจน

บทบาทของ Professional Learning Community มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการพัฒนาครูและการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนเดียวกันและระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้เป็นผลมาจากการออกแบบกระบวนการพัฒนาที่มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ การสร้างช่องทางการสื่อสารออนไลน์ และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงของครูต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยรวมปรากฏชัดเจนในหลายมิติ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ครูมี Mindset เชิงบวกต่อนวัตกรรมการเรียนรู้ และมีความเชื่อมั่นในการออกแบบการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะของนักเรียนได้อย่างแท้จริง ครูได้แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และบูรณาการกับหลักสูตรสถานศึกษาเดิมได้

ประเด็นความยั่งยืนของการพัฒนามีปัจจัยส่งเสริมหลายประการ ได้แก่ การสร้างความเป็นเจ้าของในนวัตกรรม การพัฒนาศักยภาพของครูอย่างเป็นระบบ การมีเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง และการได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้บริหารในทุกกระดับ สำหรับแนวทางการขยายผลในวงกว้าง การวิจัยครั้งนี้ให้บทเรียนสำคัญ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับนโยบายก่อน การสร้างโรงเรียนต้นแบบที่เข้มแข็ง การให้ความยืดหยุ่นแก่โรงเรียนในการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง การมีระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง และการมีกลไกในการติดตามและประเมินผล

อย่างต่อเนื่อง การนำแนวทางเหล่านี้ไปใช้จะช่วยให้การขยายผลรูปแบบการจัดการเรียนรู้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในวงกว้างต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การนำหลักสูตรไปใช้ในบริบทที่หลากหลาย หลักสูตร Sandbox ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในระดับ ได้แก่ ระดับห้องเรียน ครูสามารถนำแนวคิดการใช้การประกอบการเป็นฐานไปออกแบบหน่วยการเรียนรู้ในรายวิชาของตนเอง ระดับโรงเรียน สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่บูรณาการการเป็นผู้ประกอบการเข้ากับกลุ่มสาระต่าง ๆ และระดับเขตพื้นที่ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเฉพาะ เช่น การคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร โดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของแต่ละพื้นที่

1.2 การสร้างความร่วมมือและความเป็นเจ้าของ การพัฒนาหลักสูตร Sandbox ที่ยั่งยืนต้องสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่น ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้การประกอบการเป็นฐาน การมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน

1.3 การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม สื่อการเรียนรู้ในหลักสูตร Sandbox ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนแต่ละระดับ ได้แก่ สื่อดิจิทัลเช่นคลิปวิดีโอสั้นที่ครูสร้างขึ้น สื่อจากชุมชนเช่นการเรียนรู้จากผู้ประกอบการท้องถิ่น และสื่อที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเอง เช่น ผลงานธุรกิจจำลอง แผนธุรกิจ และผลิตภัณฑ์ต้นแบบ ตัวอย่างผลงานของผู้เรียน เช่น โครงการร้านกาแฟของนักเรียนมัธยมศึกษา การออกแบบบรรจุภัณฑ์ผลิตภัณฑ์เกษตรของนักเรียนประถมศึกษา ช่วยแสดงให้เห็นการประยุกต์ใช้ความรู้และการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของหลักสูตร Sandbox ต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้ประกอบการของนักเรียนหลังจากสำเร็จการศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการใช้การประกอบการเป็นฐานกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะรูปแบบอื่น และการวิจัยพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะที่สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและครอบคลุมทั้งสามมิติ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ที่เข้มแข็งสำหรับการขยายผลในวงกว้าง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสนับสนุนโดยกองทุนส่งเสริม ววน. และหน่วย บพท. ปีงบประมาณ 2565

เอกสารอ้างอิง

- Chaicharoen, S. (2014). *Instructional design: Principles and theories to practices (1st ed.)*. Educational Technology Section, Faculty of Education, Khon Kaen University.
- Cheng, C. C. J., Yang, C.-L., & Sheu, C. (2014). The link between eco-innovation and business performance: A Taiwanese industry context. *Journal of Cleaner Production*, 64, 81–90.
- Eurydice. (2012). *Entrepreneurship education at school in Europe: National strategies, curricula and learning outcomes*. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Jones, C., & Iredale, N. (2010). *Enterprise education as pedagogy*. *Education + Training*, 52(1), 7-19.
- Jongkonklang, S. (2021). *Learning management science*. Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Rajabhat University.
- Kalugina, O. (2020). Does distribution of energy innovation impact distribution of income: A quantile-based SDG modeling approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 160, Article 120224. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120224>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Lytras, M. D., Daniela, L., & Visvizi, A. (2018). *Social networks research for sustainable smart education*. *Sustainability*, 10(9), Article 2974. <https://doi.org/10.3390/su10092974>
- Marsh, D., Mehisto, P., Wolff, D., & Frigols Martin, M. J. (2010). *European Framework for CLIL Teacher Education: A framework for the professional development of CLIL teachers*. European Centre for Modern Languages.
- McGill, I., & Brockbank, A. (2004). *The action learning handbook: Powerful techniques for education, professional development, and training*. Routledge.
- Ministry of Education. (2021). *Educational management policy of the Ministry of Education, fiscal year 2021-2022*. Office of Policy and Strategy.
- Nakhon Ratchasima Provincial Education Office. (2021). *Report on the results of the Ordinary National Educational Test (O-NET) for academic year 2021*. <http://nmapeo.go.th/info.php?id=313>
- Nakhon Ratchasima Provincial Office. (2021). *Annual performance report 2021*. Nakhon Ratchasima Provincial Office.

- Neelakandan, N. (2020). *What are the key concepts of competency-based learning? eLearning Industry*. <https://elearningindustry.com/determine-employee-skill-development-through-competency-based-learning>
- OECD. (2019). An OECD learning framework 2030. In *The Future of Education and Labor* (pp. 23-35). Cham: Springer International Publishing.
- Office of the Basic Education Commission. (2021). *Guidelines for competency-based learning management*. Bangkok: Agricultural Cooperative Federation of Thailand Printing House.
- Office of the Education Council. (2019). *Guidelines for developing student competencies in basic education*. Bangkok: 21 Century.
- Office of the Education Council. (2020). *Active competency-based learning management*. Bangkok: 21 Century.
- Office of the Education Council. (2021). *Guidelines for developing core competencies of basic education students*. Bangkok: Prigwhan Graphic.
- Office of the Education Council. (2022). *Thai education report 2022*. Bangkok: Prigwhan Graphic.
- Office of Educational Testing. (2021). *National educational testing report 2021*. Office of Educational Testing.
- Sudchakaj, S. (2020). *A study on learning patterns for entrepreneurial skill development among teachers in the Office of Non-Formal and Informal Education in Thailand in the context of non-formal education* [Unpublished master's thesis]. Mahidol University.
- Suksomwat, C. (2020). *Guidelines for teaching and learning management to promote student entrepreneurship: Crowdsourcing and text analytics* [Unpublished master's thesis]. Chulalongkorn University.
- Tomlinson, C. A. (2017). *How to differentiate instruction in academically diverse classrooms* (3rd ed.). ASCD.
- Wongwanich, W., & Phathphol, M. (2021). *Creative learning*. Retrieved February 15, 2024, from Chiang Mai University Digital Collections.

การพัฒนา รูปแบบการชี้แนะ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

The Development of a Coaching Model to Promote The Learning
Management Competency for Pre-Service Teachers

ณัฐกานต์ เรือนคำ^{1*}

Nutakarn Ruankum^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการชี้แนะ สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการชี้แนะในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและ 3) ศึกษาการสะท้อนผลจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการชี้แนะ สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการประถมศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 5 (หลักสูตร 5 ปี) ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 33 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะ คู่มือการจัดกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) แบบประเมินผลในการจัดกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) และแบบประเมินการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาสมรรถนะด้วยกิจกรรมการชี้แนะที่พัฒนางานการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการสะท้อนจากการพัฒนาโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู, รูปแบบการชี้แนะ, สมรรถนะการจัดการเรียนรู้

¹ อาจารย์ ดร., วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Lecturer Dr., College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University.

*Corresponding Author, email: Nutakarn.r@pnru.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the needs and competencies for learning management to develop learners through coaching for pre-service teachers, 2) examine the results of coaching activities aimed at developing learning management competencies for pre-service teachers, and 3) analyze reflections on the competency development in learning management for developing learners through coaching for pre-service teachers in Elementary Education, Faculty of Education, Bachelor of Education program. The sample group consisted of 33 fifth-year elementary education pre-service teachers (5-year curriculum) completing their teaching practicum in educational institutions affiliated with the College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University during the 2022 academic year, selected through purposive sampling. The research instruments consisted of a questionnaire on problems related to competencies, a manual for conducting coaching activities, an evaluation form for coaching activities, and a reflection assessment form for coaching activities. Data analysis employed mean, standard deviation and hypothesis testing using t-test. The results revealed that 1) The need to develop competence in learning management for learner development was rated at the highest level overall. The competence in learning management for learner development was also rated at the highest level overall. 2) The results of development through coaching activities that enhanced learning management work to develop learners were of very good level overall, with scores significantly higher than the 70 percent average criterion at the statistical significance level of .05., and 3) Overall reflection results from the development process showed the highest level of satisfaction.

Keywords: Coaching Model, Learning management competencies, Teaching practicum

บทนำ

การผลิตครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยในปัจจุบันส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตระดับปริญญาตรี 5 ปี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพและมาตรฐานตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (Teacher Council of Thailand, 2013) ซึ่งกำหนดกรอบมาตรฐานความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องมี ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน และการประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, 2011) ได้กำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นกรอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ให้สถาบันผลิตครูใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานใกล้เคียงกันทั่วประเทศ ระบบการผลิตครูดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างครุมืออาชีพที่มีสมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงานจริง ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ ผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2019) ชี้ให้เห็นว่า การผลิตครูในประเทศไทยยังมีข้อจำกัดในด้านคุณภาพของระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนา

สมรรถนะวิชาชีพครูที่เชื่อมโยงกับความต้องการของพื้นที่และหน่วยผู้ใช้ครูในบริบทที่หลากหลาย ทั้งนี้ข้อเสนอเชิงนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เสนอให้สถาบันผลิตครูพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผลลัพธ์เป็นฐาน (Outcome-Based Education: OBE) และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 รวมถึงปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูควบคู่กันไป สมรรถนะทางวิชาชีพครูจึงเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Chainarong (2010) และ Sariya (2014) ที่เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยแนวทางสมรรถนะเป็นแนวทางที่มีประสิทธิผล เพราะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างถูกต้องตรงเป้าหมาย อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับการประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูจำเป็นต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitudes) เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถครบถ้วนในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน และบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Phuangmala et al, 2017; Education Council, 2017) ในระดับสากล การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา คือ “การชี้แนะ (Coaching)” ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนานักวิชาชีพที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้รับการชี้แนะ (Coachee) ผ่านการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน โดยมีการสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนคิด และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การชี้แนะจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Hanover, 2015) นอกจากนี้ Chien (2013) ยังอธิบายว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่เกิดจากความไว้วางใจและความศรัทธาระหว่างครูและผู้ชี้แนะ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ถือเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการพัฒนานักวิชาชีพครูที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง งานวิจัยในประเทศไทยของ Siriphat (2010) และ Choomnunduang (2011) ได้ยืนยันว่าการนิเทศการสอนแบบชี้แนะมีส่วนช่วยให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศการสอน เกิดความตระหนักในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และพัฒนาความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า “การชี้แนะ” ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของครูเท่านั้น แต่ยังช่วยเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแก่นแท้ของวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในบริบทของการผลิตครูระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะในช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ยังคงประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การขาดรูปแบบการชี้แนะที่เป็นระบบ การดำเนินการที่ไม่ต่อเนื่อง และการประเมินผลที่ไม่สะท้อนการพัฒนาสมรรถนะเชิงลึกของนักศึกษาครูอย่างแท้จริง บางสถาบันยังใช้การนิเทศแบบสังเกตการสอนและให้ข้อเสนอแนะเพียงครั้งคราว ไม่ได้ดำเนินการในลักษณะการชี้แนะอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาครูในช่วงฝึกสอนไม่สามารถก้าวไปสู่การเป็น “ครูมืออาชีพ” ได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap) ที่สำคัญจึงอยู่ที่การขาดแนวทางหรือรูปแบบการชี้แนะที่มีการออกแบบอย่างเป็นระบบและผ่านการประเมินผลจริงในบริบทของนักศึกษาครูระดับปริญญาตรีในประเทศไทย แม้ว่าการชี้แนะจะเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก แต่ยังไม่มีการพัฒนาเป็น “รูปแบบเฉพาะ” ที่สอดคล้องกับบริบทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไทย ซึ่งมีลักษณะการทำงานร่วมกันระหว่างสามฝ่าย ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาครู

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการชี้แนะที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยรูปแบบการชี้แนะ มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความจำเป็นอย่างเหมาะสมของระบบการผลิตครูในยุคใหม่ที่เน้นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะครบถ้วนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะวิชาชีพ ตลอดจนเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันผลิตครูอื่น ๆ

ได้อย่างเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพของบัณฑิตครูไทยให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมาตรฐานวิชาชีพระดับสากล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการชี้แนะสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. เพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการชี้แนะในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
3. เพื่อศึกษาการสะท้อนผลจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการชี้แนะ สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

วิธีดำเนินการวิจัย

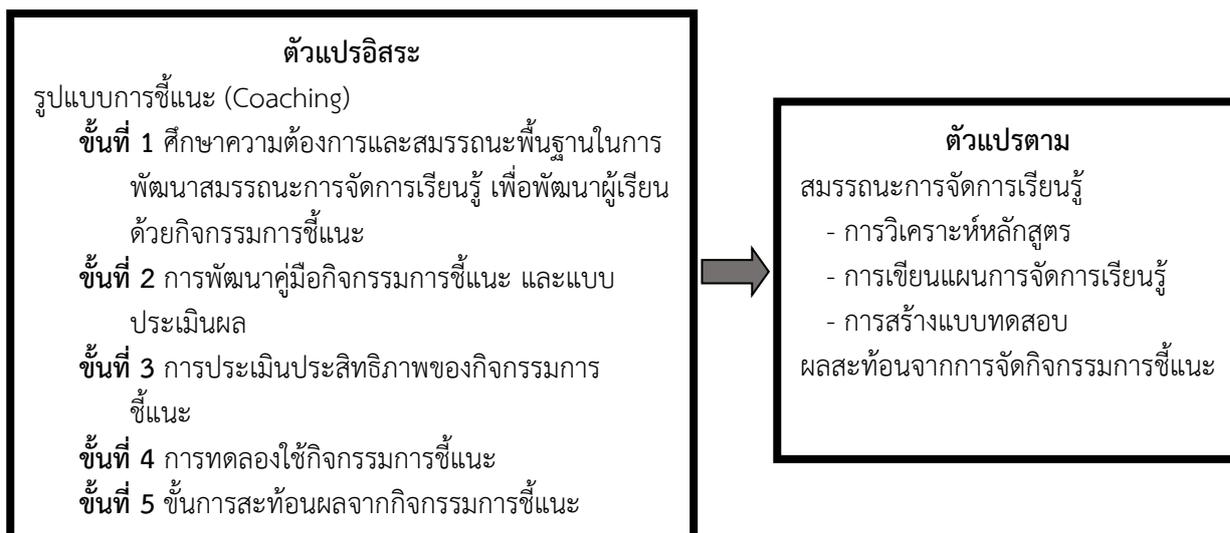
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ตามขั้นตอนการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาระบบการของกิจกรรมการชี้แนะ โดยพัฒนาตามแนวแนวคิดของ Dick and Carey (2001) ซึ่งเป็นแบบจำลองเชิงระบบสำหรับการออกแบบการเรียนการสอน แล้วนำมาปรับประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบการชี้แนะในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการและสมรรถนะพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการชี้แนะ จากนักศึกษาฝึกประสบการณ์ ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ เพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบกระบวนการชี้แนะที่สอดคล้องกับบริบทจริงและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 2 การพัฒนาคู่มือกิจกรรมการชี้แนะ และแบบประเมินผลโดยจัดทำชุดกิจกรรม และคู่มือการชี้แนะที่เป็นระบบ ครอบคลุมแนวคิด หลักการ ขั้นตอน และบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งให้คู่มือมีความชัดเจนและเอื้อต่อการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

ขั้นที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการชี้แนะ การตรวจสอบคุณภาพ เนื้อหา ความเหมาะสมของกระบวนการ และความสอดคล้องกับสมรรถนะเป้าหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำผลประเมินมาปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมให้มีความถูกต้องและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 4 การทดลองใช้กระบวนการชี้แนะ นำรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ในโรงเรียน ผ่านกิจกรรมตามคู่มือ เช่น การสังเกต การสนทนาหลังการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อเสนอแนะ และการติดตามผล เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าด้านสมรรถนะของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 ขั้นการสะท้อนผลจากการจัดกิจกรรมการชี้แนะ นักศึกษาร่วมสะท้อนผลด้านความสำเร็จ ข้อจำกัด และการพัฒนาสมรรถนะ นำไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงรูปแบบการชี้แนะ และใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ของประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 5 จำนวน 398 คน ที่ศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 5 จำนวน 33 คน ที่ศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นผู้ที่ต้องเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) ได้แก่ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ที่เป็นข้อมูลส่วนตัว และ ตอนที่ 2 สภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลการวิเคราะห์มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 และผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาในชั้นปีที่ 4 ในสาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 33 คน โดยตอบแบบสอบถามเพื่อหาประสิทธิภาพค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.91

2.2 คู่มือกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 3 หน่วยเรียน ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีเนื้อหา 1 บทเรียน ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ตามสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ โดยการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหา 1 บทเรียน
- 3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหาในการวัดผลหลังการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่พัฒนาขึ้น และการสร้างแบบทดสอบทางการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียน เนื้อหา

1 บทเรียนตรวจสอบเนื้อหาโดยกลุ่มอาจารย์นิเทศก์สาขาวิชาการประถมศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู จำนวน 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.66 - 1.00

2.3 แบบประเมินผลกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) ที่เป็นแบบเกณฑ์ระดับคะแนน เป็นคำร้อยละ ได้แก่ คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป อยู่ในระดับดีเยี่ยม 80 - 89 ระดับ ดีมาก 70 - 79 ระดับดี 60 - 69 ระดับพอใช้ 55 - 59 ระดับผ่านแต่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ต่ำกว่า 55 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตรวจสอบโดยกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ จำนวน 3 ท่าน ด้วยแบบประเมินมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาแบบสอบถามในการประเมินผลงานจากการชี้แนะ (Coaching) เท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายการงาน ค่าความสอดคล้องของการประเมินแบบภาระงานการวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 4.33 ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2.4 แบบประเมินการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) แบ่งเป็นเครื่องมือ 3 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ ที่เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 4.66 ระดับมากที่สุด และมีค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 33 คน เท่ากับ .897 ส่วนแบบสัมภาษณ์ มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาเท่ากับ 4.53 ระดับมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Design/ One shot Case Study) จัดเป็นแบบกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม รับการพัฒนาด้วยการชี้แนะ และประเมินผลงานการจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนา มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 ช่วงเวลา ดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) กับนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ในภาคเรียนที่ 1 ในชั้นการทดลองใช้ กิจกรรมการชี้แนะที่ห้องเรียน วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยจัดการนัดหมายประชุมในวันเสาร์ สำหรับกลุ่มทดลองใช้กิจกรรมของชั้นปีที่ 5 และจัดกิจกรรม ส่วนกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่อยู่ในระหว่างเรียนภาคเรียนที่ 2 ซึ่งออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทดลองสอน นัดหมายมารับ การชี้แนะในวันศุกร์ภาคบ่าย

3.2 ดำเนินกิจกรรมกับชั้นปีที่ 4 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 ในชั้นการวิจัยเพื่อพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนของกลุ่มตัวอย่าง กิจกรรมการชี้แนะ ประกอบด้วย 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การเตรียมการ ชั้นที่ 2 การกำหนดแผนพัฒนาร่วมกัน ชั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน และชั้นที่ 4 การติดตาม และประเมินผล จัดกิจกรรมการชี้แนะ จำนวน 10 ครั้ง ๆ ละ 2 ชั่วโมง ประกอบด้วยกิจกรรม ได้แก่ 1) การให้บททวนความรู้ เรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และชี้แจงการปฏิบัติภาระงานระหว่างฝึก 2) การตรวจงานเพื่อติดตามงานที่ปฏิบัติ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสวนาในกลุ่มที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนตามระดับชั้นที่สอนถึงปัญหาที่เกิดในงานที่ปฏิบัติ และ 4) การนัดหมายติดตามงานในครั้งต่อไป จนครบกระบวนการและเปิดโอกาสให้พัฒนางานจนสิ้นภาคเรียนในชั้นประเมินผลการปฏิบัติภาระงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลความต้องการในการพัฒนา และสมรรถนะ ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจ และข้อมูลคะแนนผลการประเมินผลงานการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนจากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับและเกณฑ์การประเมินต่างๆ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการประเมินผลงานจากการพัฒนา กับเกณฑ์ประเมินร้อยละ 70 ตาม สมมติฐานการวิจัยด้วยการทดสอบค่าที (t-test : One Sample Test)

4.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการในการพัฒนาและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ความต้องการพัฒนาในการพัฒนาและสมรรถนะ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. รูปแบบการชี้แนะในการออกแบบการเรียนรู้	4.27	.68	มากที่สุด
2. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.25	.70	มากที่สุด
3. การจัดทำแผนการเรียนรู้สาระการเรียนรู้	4.24	.70	มากที่สุด
4. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและการนำไปใช้	4.19	.70	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.25	.69	มากที่สุด
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.29	.71	มากที่สุด
2. รูปแบบการชี้แนะในการออกแบบการเรียนรู้	4.27	.68	มากที่สุด
3. การจัดทำแผนการเรียนรู้สาระการเรียนรู้	4.24	.70	มากที่สุด
4. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและการนำไปใช้	4.19	.70	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.27	.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีการชี้แนะ (Coaching) ในด้านรูปแบบการชี้แนะในการออกแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาเรียน และการจัดทำแผนการเรียนรู้สาระการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ย 4.27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการจัดกิจกรรมการชี้แนะในการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.1 ผลการประเมินผลงานจากการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนมี ผลตามตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการใช้กิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประเมินจากการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ของนักศึกษา

ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม 60)			ระดับคุณภาพกับจำนวนนักศึกษา		
คนที่	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
คนที่ 1	49.70	82.98	ดีเยี่ยม	13	39.39
คนที่ 2	50.46	84.10	ดีมาก	10	30.30
คนที่ 3	49.97	83.28	ดี	7	21.21
ค่าเฉลี่ย	50.04	83.40	พอใช้	3	9.10
ระดับคุณภาพ	---	ดีมาก	รวม	33	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก ($\bar{X} = 50.04$) หรือร้อยละ 83.40 เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพส่วนมากมีคุณภาพ ระดับดีเยี่ยม จำนวนร้อยละ 39.39 รองลงมา ได้แก่ ระดับดีมาก ร้อยละ 30.30 ระดับดีร้อยละ 21.21 และระดับพอใช้ ร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการใช้กิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) ในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประเมินจากการรายงานและการนำเสนอการวิจัยของนักศึกษา

ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม 90)			ระดับคุณภาพกับจำนวนนักศึกษา		
คนที่	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
คนที่ 1	76.37	84.85	ดีเยี่ยม	15	45.45
คนที่ 2	76.02	84.46	ดีมาก	13	39.39
คนที่ 3	76.29	84.77	ดี	3	9.09
ค่าเฉลี่ย	76.22	84.69	พอใช้	2	6.06
ระดับคุณภาพ	---	ดีมาก	รวม	33	100

จากตารางที่ 3 พบว่า อาจารย์นิเทศก์ประเมิน 3 ท่าน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก ($\bar{X} = 76.22$) หรือร้อยละ 84.69 เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพกับจำนวนนักศึกษา 33 คน ส่วนมากมีคุณภาพระดับดีเยี่ยม จำนวนร้อยละ 45.45 รองลงมา ได้แก่ ระดับดีมาก ร้อยละ 39.39 ระดับดี ร้อยละ 9.09 และ ระดับพอใช้ ร้อยละ 6.06 ตามลำดับ

2.2 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการประเมินผลการใช้กิจกรรมการชี้แนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการประเมินผลการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching)

ผลงาน	นักศึกษา	คะแนน	\bar{X}	S.D.	t-value
1. แผนจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching)	33	60	50.78	8.03	6.99*

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินผลการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) โดยการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงกว่าเกณฑ์กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการชี้แนะ (Coaching) ช่วยส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการสะท้อนผลจากการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการชี้แนะ

3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจภายหลังการพัฒนาด้วยกิจกรรมการชี้แนะสรุปผลตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความพึงพอใจจากการพัฒนาด้วยกิจกรรมการชี้แนะ

ความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้วยกิจกรรมการชี้แนะ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยประกอบการชี้แนะ (Coaching)	4.26	.54	มากที่สุด
2. กระบวนการในการชี้แนะ (Coaching)	4.61	.39	มากที่สุด
3. ผลที่ได้รับจากการชี้แนะ (Coaching)	4.40	.62	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.42	.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้วยกิจกรรมการชี้แนะในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนสรุปรวม 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยประกอบการจัดกิจกรรม เช่น สถานที่ เวลา เนื้อหาเอกสารต่าง ๆ ด้วยกระบวนการชี้แนะ และผลที่ได้รับของนักศึกษา โดยภาพรวมและในรายด้าน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D.=.52)

3.2 ผลจากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างภายหลังจากสิ้นสุดกิจกรรมการชี้แนะในช่วงเวลาที่นำเสนอผลงานในด้านต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

ผลจากการใช้วิธีการชี้แนะในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผลการสัมภาษณ์มีผลในลักษณะเดียวกัน คือ เนื้อหาของคู่มือประกอบการชี้แนะเนื้อหาของเอกสารคู่มือประกอบการชี้แนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นการชี้แนะในงานที่ปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนหน่วยฝึกครบถ้วน ส่วนกระบวนการชี้แนะดำเนินการตามเนื้อหาและภาระของงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ดีสามารถนำไปปฏิบัติในงานวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ตามรายวิชาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างดี ทำให้งานที่พัฒนามีประสิทธิภาพของงานดีมาก และความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการชี้แนะ นักศึกษาให้ข้อมูลว่าได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามภาระงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำไปจัดการเรียนรู้ได้จากเอกสารเป็นแนวทางเป็นอย่างมาก และการชี้แนะยังได้รับแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เขียนแผนจัดการเรียนรู้และนำไปใช้สอนได้ดีขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการชี้แนะ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีการชี้แนะ (Coaching) โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และนำมาปฏิบัติในการกระบวนการชี้แนะ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่านักศึกษามีความต้องการที่จะได้รับการชี้แนะในงานฝึกวิชาชีพครู เพื่อว่าจะเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ภาระงานในการฝึกวิชาชีพสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยไม่ต้องได้รับการแก้ไขหลายครั้งเนื่องจากภาระงานมีความซับซ้อนประกอบด้วยงานหลายขั้นตอนที่จะต้องเรียงให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของคู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และอาจารย์นิเทศให้ความเข้มงวดกับคุณภาพของงานมาก ดังนั้นกระบวนการชี้แนะจะช่วยกำกับทิศทางการทำงานของนักศึกษาให้ถูกต้องครบถ้วน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีคุณภาพและได้เกรดจากการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูสูงขึ้น นอกเหนือจากการประเมินสภาพจริงในการฝึกจากสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suknaisith & Khampan (2017) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 โดยพบว่าครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อการจัดการ

เรียนรู้สูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Sirisant (2009) ที่ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู ประถมศึกษา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองมากตามลำดับ 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการชั้นเรียน การทำการวิจัยในชั้นเรียน และการวัดการประเมินผล ซึ่งนักศึกษาที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้ ก็มีความต้องการ ในกระบวนการที่ปฏิบัติในชั้นเรียนจริง เช่นเดียวกับครูที่มีความต้องการในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวทาง ในการพัฒนาด้วยวิธีการชี้แนะต่อไป ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Anchunda (2021) และ Khaocharoen (2016) ที่ยืนยันว่าการชี้แนะ (Coaching) ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้สอน ทั้งในระยะฝึกประสบการณ์และระยะปฏิบัติงานจริง โดยกระบวนการชี้แนะช่วยให้ผู้ฝึกสอนได้สะท้อน การปฏิบัติตน วิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน และปรับปรุงวิธีการสอนอย่างมีทิศทาง ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะ ที่จับต้องได้และคุณภาพการสอนที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน ขณะเดียวกันงานวิจัยระดับสากล อาทิ การวิเคราะห์ อกิมาของงานวิจัยเกี่ยวกับการโค้ชครู ได้ชี้ให้เห็นว่า การโค้ชมีผลต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ว่าการชี้แนะมีศักยภาพในการส่งผลต่อความพร้อม ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติและคุณภาพผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนจริง ผลการวิจัยนี้จึง แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน ว่าการชี้แนะไม่ใช่เพียงการตรวจสอบหรือให้ข้อเสนอแนะเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (deep learning process) ที่เสริมสร้างความมั่นใจ ความสามารถ และการเติบโตทางวิชาชีพของผู้เรียน ได้อย่างต่อเนื่อง โดยสรุปผลการวิจัยชี้ว่าการชี้แนะเป็นกลไกสำคัญที่ตอบสนองต่อความต้องการ ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ต้องการการสนับสนุนอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ที่มีความซับซ้อนได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ ทั้งยังเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศและ ต่างประเทศที่ยืนยันว่า การชี้แนะมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้สอนในทุกระดับ การนำกระบวนการชี้แนะ ไปใช้จึงถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนานักศึกษาครูให้พร้อมต่อการ ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูในอนาคต

2. สมรรถนะพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วย วิธีการชี้แนะ (Coaching) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางจากการศึกษาที่พบว่า สมรรถนะของนักศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จากการประเมินตนเองทำให้ มองเห็นว่า นักศึกษายังไม่มีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่โรงเรียนหน่วยฝึก จึงเป็นภาระงาน ที่สำคัญตามแนวปฏิบัติของสาขาวิชาการประถมศึกษา และตามสภาพจริงในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตร ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์ผู้สอนของนักศึกษาในกลุ่มที่รับการชี้แนะครั้งนี้ มีความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับอ่อนเป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 70 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพของนักศึกษาเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนรู้บทเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนหน่วยฝึก ดังนั้นจึงประเมินสมรรถนะของตนเอง ปานกลางค่อนข้างต่ำ เพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาในครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Chaisoth (2003) ได้ศึกษาวิธีการวิจัยแบบพัฒนาทดลอง มีขั้นตอนในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การกำหนดสมรรถนะทางด้านการ ประเมินการเรียนรู้ที่นิสิตครูควรได้รับการพัฒนา 2) ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านประเมินการเรียนรู้จากอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครูที่สอนวิชาการวัดและ ประเมินทางการศึกษา 3) สร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการประเมิน จากการศึกษาวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมิน การเรียนรู้แก่นิสิตครู ผลการวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ. 2556 – 2558 โดยการนำคู่มือครูและเอกสารการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัย ซึ่งได้ผ่านการทดลองจากสถาบันผลิตครูต่าง ๆ

และมีปรับปรุงขึ้นจากงานวิจัยนี้ อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาการวัดและการประเมินการศึกษาสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง เพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้แก่นิสิตนักศึกษาครูที่ เตรียมพร้อมจะออกปฏิบัติงานครูต่อไป และ งานวิจัยของ Boonkhum et al, (2015) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูให้เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการใช้กระบวนการชี้แนะ (Coaching) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผลการจัดการเรียนรู้และการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีคุณภาพของผลงานทั้ง 2 อย่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็น ระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่มีผลเช่นนี้ ถือว่า ผู้รับการชี้แนะมีผลการประเมินเป็นที่น่าพอใจ ของอาจารย์นิเทศก์ในสาขาวิชาเป็นอย่างมาก ปัญหาที่น้อยมาก ปัญหาที่พบส่วนมากเป็นปัญหาการเขียน รายงานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของอาจารย์ที่ให้การชี้แนะ แต่ก็สามารถแก้ไขได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทำให้สามารถประเมินผลได้อย่างสัมฤทธิ์ผลอย่างยิ่ง และจะสามารถตัดสินใจส่งนักศึกษาออกฝึกได้อย่างมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในผลงานดังกล่าวอาจจะมาจากนักศึกษาผู้ได้รับการชี้แนะได้รับการติดตามผล กำกับดูแลด้วยดีทั้งจากอาจารย์นิเทศ และจากกลุ่มเพื่อนในกลุ่มทำงานที่มีความสามารถในการทำงานสูง ให้การชี้แนะไปพร้อม ๆ กัน และนักศึกษามีความตั้งใจในการทำงานและเสร็จตามนัดหมายในการชี้แนะ สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันท่วงทีก่อนการประเมินจริง นักศึกษาลดความวิตกกังวลในการทำงานทั้ง 2 อย่าง คือ การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นงานหลักในการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู แผนการจัดการเรียนรู้เป็นงานพื้นฐานในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นการวิจัย จึงดำเนินไปด้วยดีทำให้ผลงานที่ทำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นักศึกษาดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอนของกิจกรรมการชี้แนะได้แก่ 1) การเตรียมการ 2) การกำหนดแผนพัฒนาร่วมกัน 3) การดำเนินการตามแผน และ 4) การติดตามและประเมินผล ให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีในแต่ละขั้นตอน หากงานไม่สำเร็จตามขั้นตอนนักศึกษา ก็จะเร่งรัดตนเองโดยขอคำปรึกษากับหัวหน้าทีมในการรับการชี้แนะเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี จากผลการวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Maneeon (2018) ได้ศึกษา การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช (Coaching) งานวิจัยของ Khuaysomboon (2004) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริม การพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครู ประจำการระดับประถมศึกษา งานวิจัยของ Buthakantakun (2006) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จากการปฏิบัติแผนการชี้แนะ เพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนของครูอนุบาล ผลการศึกษาของ Puntalert (2006) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้ การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนี้ การวิจัยของ Tirawarum (2010) ได้ศึกษาการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของบุคลากรครู จากการศึกษาของ Choomnunduang (2011) ศึกษาผลการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสอนแบบโครงงานโดยการนิเทศแบบชี้แนะ

(Coaching) สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัยของ Hargreaves and Dawe (1990) ได้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมความร่วมมือกับการร่วมงานและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู โดยใช้เทคนิคเฉพาะของวิธีการชี้แนะในกลุ่มครู และ Spence and Grant (2007) ได้ศึกษาผลการพัฒนาวิชาชีพด้วยการชี้แนะแบบกลุ่มและการเสริมสร้างเป้าหมายพฤติกรรมกรรมการควบคุมตนเองและความเป็นอยู่ของตนเอง ซึ่งจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาทำให้กลุ่มผู้ได้รับการชี้แนะสามารถพัฒนาตนเองในสมรรถนะด้านต่าง ๆ สำเร็จผลตามเป้าหมายในการพัฒนาด้วยการชี้แนะทำให้สามารถพัฒนางานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือนโยบายของหน่วยด้วยดี

3. ผลการสะท้อนผลจากการใช้กิจกรรมการชี้แนะ ในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับการชี้แนะต่อกระบวนการชี้แนะ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และจากผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาผลการจัดกิจกรรมการชี้แนะ ภายหลังจากการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า เนื้อหาของคู่มือประกอบการชี้แนะ เนื้อหาของเอกสารคู่มือประกอบการชี้แนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นการชี้แนะในงานที่ปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนหน่วยฝึกครบถ้วน ส่วนกระบวนการชี้แนะดำเนินการตามเนื้อหาและภาระของงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ดี สามารถนำไปปฏิบัติในงานวิเคราะห์หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ตามรายวิชาอย่างดียิ่ง และความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการชี้แนะ นักศึกษาให้ข้อมูลว่าได้รับความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติตามภาระงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการทำแผนการจัดการเรียนรู้ และนำไปจัดการเรียนรู้ได้จากเอกสารเป็นแนวทางอย่างมาก และการชี้แนะยังได้รับแนวทางในการสอนที่ดีขึ้น ผลการสะท้อนผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้รับการชี้แนะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการชี้แนะอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการสัมภาษณ์ ผู้รับการชี้แนะก็รู้สึกในทางที่ดีและมีเจตคติที่ดีต่องานด้านการสอน และผลงานที่ตนเองทำสำเร็จ ผู้วิจัยเห็นว่ากิจกรรมการชี้แนะ ส่งผลให้นักศึกษาผู้รับการชี้แนะประสบความสำเร็จด้วยดี และอาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น เช่น เป็นกิจกรรมที่ทำให้ให้นักศึกษารู้ลู่แนวทางการทำงานให้สำเร็จด้วยดี ได้รับและทบทวนความรู้เพิ่มเติมในการจัดแผนจัดการเรียนรู้นอกเหนือจากที่เรียนมาในหลักสูตรวิชาเรียนที่เคยทำงานมาด้วยความไม่มั่นใจ พอได้ทำงานและตรวจรับการปรับปรุงแก้ไขตามกระบวนการของกิจกรรมการชี้แนะและสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามขั้นตอน เอกสารของกิจกรรมการชี้แนะที่ได้รับเพิ่มเติมจากที่เคยเรียนการจัดกิจกรรมการชี้แนะช่วยให้เห็นการพัฒนาจากเพื่อน ๆ ที่ทำให้มองเห็นงานตนเองว่าจะต้องปรับปรุงอย่างไรจึงจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพไปพร้อมกับกลุ่มเพื่อน และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานจากการชมเชยจากอาจารย์นิเทศก์ และทำให้ได้รับผลการเรียนจากการฝึกที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Chumnumduang (2011) ได้ศึกษาการศึกษาผลการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสอนแบบโครงงานโดยการนิเทศแบบชี้แนะ สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า การพัฒนาส่วนประกอบของโครงงาน และการพัฒนาการเขียนรายงานโครงงานและการจัดรูปแบบโครงงานได้ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ได้รับความรู้หลังการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 90 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานอยู่ในระดับมากที่สุด ผลสะท้อนหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานในระดับมากที่สุด และผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบชี้แนะ พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนโครงงาน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการนิเทศแบบชี้แนะมีส่วนช่วยให้มีความเข้าใจ เห็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจากการชี้แนะครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ งานวิจัยของ Puntalert (2006) ได้ศึกษาการพัฒนา

กระบวนการเรียนรู้ จากการปฏิบัติสถานการณ์ชี้แนะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของครู และการพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์การอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้ได้รับการชี้แนะมีความพึงพอใจต่อกระบวนการที่ทำให้ปฏิบัติงานด้านจัดการเรียนรู้ในทางที่เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กิจกรรมการชี้แนะช่วยให้นักศึกษาได้รับการกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ จึงควรนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักศึกษาฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูในทุกสาขาวิชา ของวิทยาลัยการฝึกหัดครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 เอกสารประกอบการชี้แนะและเครื่องมือประเมินที่พัฒนาขึ้นจากการดำเนินงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาความรู้และทักษะในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูของนักศึกษา สาขาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถปรับใช้ในรายวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูได้ด้วย

1.3 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ช่วยสะท้อนแนวทางพัฒนาคู่มือการชี้แนะให้สอดคล้องกับความหลากหลายของบริบทโรงเรียนมากยิ่งขึ้น จึงควรนำข้อค้นพบดังกล่าวไปใช้ปรับปรุง เนื้อหาคู่มือ รวมทั้งพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมหรือ *workshop* สำหรับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการชี้แนะในระดับสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำกระบวนการกิจกรรมการชี้แนะไปทดลองใช้กับนักศึกษาตามหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 เพื่อศึกษาผลลัพธ์เปรียบเทียบกับนักศึกษาที่เรียนตามหลักสูตรเดิม อันจะช่วยให้เห็นแนวโน้มและ พัฒนาการด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาในบริบทหลักสูตรใหม่อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมชี้แนะ เช่น ห้องเรียน หรือสถานที่ที่รองรับจำนวนผู้เข้าร่วมได้เพียงพอ และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนิน กิจกรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดข้อจำกัดในการใช้กระบวนการชี้แนะในสถานการณ์จริง

เอกสารอ้างอิง

- Anchunda, H. Y. (2021). *A teacher development model based on coaching and Professional Learning Community (PLC) to enhance foreign teachers' effective teaching ability in Thailand. Kasetsart Journal of Social Sciences, 42(4), 932–939.*
- Boonkhum, S., Prasrai, P., & Prajanban, P. (2015). A model for developing competencies based on the performance standards of primary school teachers. *Journal of Science and Technology, Naresuan University, 8(2), 43–57.*
- Buthakantakun, O. (2006). The development of a learning process from practice integrated with mentoring to enhance self-efficacy of kindergarten teachers [Doctoral dissertation, Chulalongkorn University]. Faculty of Education, Department of Curriculum, Instruction and Educational Technology, Early Childhood Education Program.

- Chainarong, N. (2010). *The development of the teaching profession in the 21st century*. Office of the Education Council.
- Chaisoth, P. (2003). Principles and guidelines for measurement and evaluation. In *60th anniversary of Kasetsart University: A compilation of educational articles*. PS Print.
- Chien, C. V. (2013). Startups and patent trolls. *Stanford Technology Law Review*, 2013(1), 1–28.
- Choomnunduang, O. (2011). A study on the effects of teacher development in project-based teaching through coaching supervision for science teachers in Mathayom Suksa 2 at Ban Sadao (Samakkhi Witthaya) School, under the Office of Buriram Primary Educational Service Area 3.
- Dick, W., Carey, L., & Carey, J. O. (2001). *The systematic design of instruction* (5th ed.). Addison-Wesley Educational Publishers.
- Hanover. (2015). *Teacher and Administrator Induction Programs*.
- Hargreaves, A., & Dawe, R. (1990). Paths of professional development: Contrived collegiality, collaborative culture, and the case of peer coaching. *Teaching and Teacher Education*, 6(3), 319–331. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(90\)90039-M](https://doi.org/10.1016/0742-051X(90)90039-M)
- Khuaysomboon, W. (2004). The development of intellectual mentoring process to promote the philosophy of personal education for primary school teachers. Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Maneeon, S. (2018). Teacher development in the 21st century using coaching techniques. *Journal of Education, Silpakorn University*, 15(2), 61–73.
- Ministry of Education. (2011). *National Education Plan B.E. 2552–2573 (revised edition)*. Office of the Education Council, Ministry of Education.
- Office of the Education Council. (2019). Development of teacher professional competencies: Indicators, evaluation criteria, and assessment tools. *Silpakorn Educational Research Journal*, 11(2), 31–45.
- Paranee, K., Seekhieo, D., & Sookhwan, C. (2016). *The development of a supervisory model through coaching and mentoring for cooperating teachers supervising student teachers in teaching practicum* (Doctoral dissertation). Srinakharinwirot University.
- Phuangmala, U., Khajornsill, B., & Na Suntorn, T. (2017). Guidelines for driving the development of core competencies of learners. Office of the Education Council.
- Puntalert, C. (2006). The development of a mentoring competency enhancement process for academic mentors through experience-based learning in school-based training [Doctoral dissertation, Chulalongkorn University].
- Sariya, K. (2014). A development of assessment framework of competencies for students teacher' learning management and specific content knowledge in the field of

- technology and innovation education. *Technology and Educational Innovation Program, Faculty of Education, Buriram Rajabhat University*. (in Thai)
- Siriphath, T. (2010). Coaching supervision to develop teaching and learning of personnel at Ban Kamsaichan School, Surin Primary Education Service Area 3. *Surin Primary Education Service Area 3*.
- Sirisant, P. (2009). Enhancing the concept of self-development for primary school teachers. Bangkok: Institute for Teacher Development.
- Spence, G. B., & Grant, A. M. (2007). Professional and peer life coaching and the enhancement of goal striving and well-being: An exploratory study. *The Journal of Positive Psychology, 2*(3), 185–194. <https://doi.org/10.1080/17439760701228999>
- Suknaisith, A., & Khampan, A. (2017). Assessment of the needs for developing teachers' competencies in the 21st century. *Journal of Social Sciences, Srinakharinwirot University, 15*, 175–180.
- Teacher Council of Thailand. (2013). *Regulation of the Teacher Council regarding professional standards B.E. 2556 (2013)*. Royal Thai Government Gazette.
- Tirawarum, S. (2010). *Coaching supervision for improving teachers' instructional practices at Bankamsaijan School, Surin Primary Educational Service Area Office 3* [Online forum post]. Kruthai Forum. <http://webboard.kruthai.info/index.php?topic=380.0>

แนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู
เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
Guidelines for Developing Teachers' Growth Mindset to
Enhance Learning Opportunities for Elementary Learners

เมษิยา ขวัญทอง¹ มนต์นภัส มโนการณ^{2*} สุบัน พรเวียง³
Maysiya Kwantong¹ Monnapat Manokarn² Suban Pornwiang³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครู ถอดบทเรียนกระบวนการพัฒนา และจัดทำแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 384 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.880 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และตรวจสอบแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูมี 2 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโต 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ การขอความช่วยเหลือ การเผชิญอุปสรรค ความพยายาม การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจจากผู้อื่น และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ 4 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต ปัจจัยภายในตัวครู การจัดการเรียนการสอน และการสนับสนุนจากภายนอก กระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การเตรียมความพร้อม การพัฒนาและส่งเสริม การนำไปใช้ในชั้นเรียน การสนับสนุนและติดตามผล และการขยายผลอย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กระบวนการพัฒนา บทบาทผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การวัดและประเมินผล และข้อเสนอแนะ ผลการตรวจสอบแนวทางมีความถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กรอบแนวคิดเติบโต, การพัฒนาครู, การส่งเสริมการเรียนรู้, ระดับประถมศึกษา

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Faculty of Education, ChiangMai University.

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, ChiangMai University.

*Corresponding Author, email: monnapat.m@cmu.ac.th

Abstract

This research aimed to investigate factors affecting teachers' growth mindset, extract lessons learned from the development process, and develop guidelines for promoting teachers' growth mindset to enhance learning opportunities for elementary learners. A mixed-methods research design was employed. The quantitative sample consisted of 384 teachers affiliated with the Office of Primary Educational Service Area, surveyed using a 5-point Likert scale questionnaire with 39 items (reliability = 0.880). Qualitative data were collected through interviews with 9 experts and validation by 5 experts using purposive sampling.

The findings revealed that factors affecting teachers' growth mindset comprised two dimensions: 1) six components of growth mindset including beliefs in malleable abilities, embracing challenges, persisting through obstacles, sustained effort, learning from criticism, and drawing inspiration from others' success; and 2) four factors influencing learning management including knowledge of growth mindset, internal teacher factors, instructional management, and external support. The development process consisted of five phases: preparation and understanding, development and promotion, classroom implementation, support and monitoring, and sustainable expansion. The developed guidelines comprised eight components: principles, objectives, target groups, development process, stakeholder roles, success factors, evaluation and assessment, and recommendations. The validation results indicated that the guidelines demonstrated accuracy and appropriateness at the highest level.

Keywords: Elementary Education, Growth Mindset, Learning Opportunities, Teacher Development

บทนำ

โลกปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เรียกว่า "Megatrends" ซึ่งประกอบด้วย การปฏิวัติทางดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการเกิดขึ้นของเศรษฐกิจความรู้ ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีอัตโนมัติกำลังเข้ามาแทนที่งานที่เป็นกิจวัตร การศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนจากการเน้นการท่องจำมาสู่การพัฒนาทักษะที่เป็นเอกลักษณ์ของมนุษย์ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Office of the Education Council Secretariat, 2023) ดังนั้น กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) จึงกลายเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเผชิญและปรับตัวกับความท้าทายเหล่านี้ได้

ในบริบทของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้วางเป้าหมายในการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูจาก "ครูสอน" เป็น "ผู้อำนวยการเรียนรู้" (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018) สอดคล้องกับโครงการ "Developing Modern Teachers" (2023-2025) ระหว่างไทย-OECD อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยในเวทีนานาชาติยังคงอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง (Organization for Economic Cooperation and Development, 2019) จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาพบว่า ครูไทยจำนวนมากยังคงใช้วิธีการสอนแบบ Teacher-centered และมี Fixed Mindset โดยไม่รู้ตัว (Faikhamta, 2018) ประกอบกับปัจจัยระบบต่าง ๆ

ที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ระบบประเมินผลที่เน้นคะแนนสอบ ภาระงานที่มากเกินไป และการขาดการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ชัดเจน (Prasertsan, 2018; Gero, 2013) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

กรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ตามแนวคิดของ Dweck (2006) หมายถึง ความเชื่อที่ว่าความสามารถและสติปัญญาสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ซึ่งตรงข้ามกับ Fixed Mindset ที่มองว่าความสามารถเป็นลักษณะตายตัว ในบริบทของครู Growth Mindset หมายถึงความเชื่อของครูที่ว่าทั้งตนเองและนักเรียนสามารถพัฒนาความสามารถได้ผ่านกลยุทธ์ที่เหมาะสมและการสนับสนุนที่ดี (Haimovitz & Dweck, 2017) ครูที่มี Growth Mindset จะแสดงพฤติกรรมสำคัญ เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เน้นกระบวนการ การส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับความท้าทาย และการมองความผิดพลาดเป็นโอกาสการเรียนรู้ (Panich, 2015) หลักฐานเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่า กรอบแนวคิดเติบโตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการปรับตัวของนักเรียน (Blackwell et al., 2007; Schmidt et al., 2015)

ความสำคัญของ Growth Mindset ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเมื่อพิจารณาในบริบทของนักเรียนระดับประถมศึกษา ตามทฤษฎีของ Piaget (1952) เด็กวัยประถม (7-11 ปี) อยู่ในระยะ Concrete Operational Stage ซึ่งเป็นช่วงที่พัฒนาการคิดเชิงตรรกะและเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงได้ดี นอกจากนี้ ตามทฤษฎีของ Erikson (1963) เด็กวัยนี้อยู่ในระยะ Industry vs. Inferiority ซึ่งกำลังพัฒนาความรู้สึกมีความสามารถหรือต่ำกว่า วัยนี้จึงเป็นช่วงเวลาวิกฤตในการสร้างอัตลักษณ์ทางวิชาการและทัศนคติต่อการเรียนรู้ที่จะคงอยู่ตลอดชีวิต (Chaloeysap, 2023) การได้รับการสนับสนุนจากครูที่มี Growth Mindset จะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความกล้าเผชิญความท้าทาย และแรงจูงใจในการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ในประเทศไทยที่ศึกษาการพัฒนา Growth Mindset ของครูประถมศึกษาอย่างครอบคลุม งานวิจัยที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎี แต่ยังไม่มีการพัฒนาเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ยังขาดการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมอย่างครอบคลุม และขาดการตรวจสอบคุณภาพของแนวทางในบริบทไทย (Thewanarumitkul, 2021) ช่องว่างเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทการศึกษาไทย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา โดยแนวทางที่จะได้จากการวิจัยนี้จะครอบคลุมทั้งกระบวนการพัฒนา วิธีการ และกลยุทธ์ที่เหมาะสม ซึ่งอาจประกอบด้วยกรอบเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาในงานจริง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การโค้ชโดยครูต้นแบบ และการสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ (Desimone, 2009) แนวทางที่พัฒนาจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักการวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กระบวนการพัฒนา บทบาทผู้เกี่ยวข้อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และการวัดประเมินผล ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาไทยได้จริง การวิจัยนี้จะสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริมให้ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีกรอบแนวคิดเติบโต กล้าเผชิญความท้าทาย และมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา
3. เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาประชากรคือครูระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ จำนวนประมาณ 370,000 คน (สถิติ พ.ศ. 2564-2566) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อน 5% 2) การถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษา มีนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต จำนวน 1 คนศึกษานิเทศก์มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 2 คน จำนวน 9 คน และ 3) การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครู จำนวน 2 คน ครูที่มีกรอบแนวคิดเติบโตและวิธีปฏิบัติที่ดีที่นำไปสู่การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยมีดังนี้ 1) แบบสอบถามความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลของกรอบความคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 21 ข้อ ประกอบด้วย (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต จำนวน 6 ข้อ (2) ปัจจัยภายในตัวครู จำนวน 5 ข้อ (3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ และ (4) ปัจจัยสนับสนุนภายนอก จำนวน 5 ข้อ และแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู ซึ่งมีค่าค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.549 ถึง 0.961 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ คือ 0.880 2) การถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อสอบถามกระบวนการและวิธีการในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับ

ประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลักตามองค์ประกอบ คือ (1) ด้านการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจ (2) ด้านการพัฒนาและส่งเสริม (3) ด้านการนำไปใช้ในชั้นเรียน (4) ด้านการสนับสนุนและติดตามผล (5) ด้านการขยายผลและความยั่งยืนและ 3) แบบตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่มีค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งประเทศเป็น 6 ภูมิภาคและสุ่มเขตพื้นที่รวม 30 เขตพื้นที่ด้วยการสุ่มอย่างง่าย 2) การถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ครูระดับประถมศึกษาที่มีนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนารอบแนวคิดเติบโต ศึกษานิเทศก์มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู จำนวน 9 คน 3) การจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยร่างแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาด้วยตนเอง และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหาเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา 2) เพื่อศึกษากระบวนการและวิธีปฏิบัติที่ดีในการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วเรียบเรียงข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนาเพื่อจัดทำ(ร่าง)แนวพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา 3) เพื่อจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าแนวทางมีความถูกต้องและความเหมาะสมมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา โดยภาพรวม (n=384)

ประเด็นสำคัญ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต	4.01	0.77	มาก
ปัจจัยภายในตัวครู	3.93	0.84	มาก
ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน	3.66	0.79	มาก
ปัจจัยสนับสนุนภายนอก	3.63	0.83	มาก
องค์ประกอบกรอบแนวคิดเติบโตของครู	3.86	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.77) ปัจจัยภายในตัวครู ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.84) องค์ประกอบกรอบแนวคิดเติบโตของครู ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.75) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.79) และปัจจัยสนับสนุนภายนอก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.83) และผลการศึกษาข้อเสนอแนะการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเติบโตของครูจากการสอบถามข้อคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะให้ดังนี้ 1) ด้านการลดภาระงานนอกเหนือจากการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร 3) ด้านนโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาวิชาชีพครู และ 5) ด้านการสร้างเครือข่ายวิชาชีพและชุมชนการเรียนรู้

2. ผลการถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีความเชี่ยวชาญการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต (Growth Mindset) ของครูจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ พบว่ากระบวนการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก คือ 1.) ด้านการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจ โดยเริ่มจากการสร้างความตระหนักผ่านการอบรม การประเมินตนเอง การเรียนรู้จากต้นแบบและกรณีศึกษา และการส่งเสริมการสะท้อนคิดผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2.) ด้านการพัฒนาและส่งเสริม ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น PLC การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและระบบพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน การวิจัยปฏิบัติการและแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล 3.) ด้านการนำไปใช้ในชั้นเรียน ควรเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ การปรับบทบาทครู การออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายและประเมินตนเอง โดยเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจว่าความสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม 4.) ด้านการสนับสนุนและติดตามผล ควรมีระบบสนับสนุนที่เข้มแข็ง ทั้งระบบพี่เลี้ยง ฐานข้อมูลเวทีแลกเปลี่ยน ระบบให้รางวัล การสนับสนุนทรัพยากร และระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และ 5.) ด้านการขยายผลและความยั่งยืน ควรสร้างเครือข่ายและชุมชนการเรียนรู้ จัดเวทีนำเสนอผลงานสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และบูรณาการเข้ากับระบบการพัฒนาครูที่มีอยู่เดิม อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะเพื่อความสำเร็จระยะยาว ควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ครู บูรณาการลงในงานวิชาชีพให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน เชื่อมโยงกับนโยบายการศึกษาและเป้าหมายสมรรถนะผู้เรียน มีระบบพัฒนา

วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมผ่านการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. ผลจัดทำและตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา

3.1 แนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) หลักการ แนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการวางแผน ออกแบบ และดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโตให้แก่ครูทั้งในระดับทัศนคติ พฤติกรรม และการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวไปยังผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้บริบทจริงของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

2) วัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต และสามารถถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

3) กลุ่มเป้าหมายของแนวทาง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ใช้แนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ออกแบบ วางแผน และดำเนินการพัฒนาครูให้มีกรอบแนวคิดเติบโตผ่านกระบวนการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางนี้ ผู้ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ซึ่งจะได้รับการส่งเสริมให้มีทัศนคติและพฤติกรรมตามกรอบแนวคิดเติบโต และสามารถถ่ายทอดแนวคิดไปยังผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และกลุ่มสนับสนุน ได้แก่ เพื่อนครูหรือชุมชนวิชาชีพที่มีบทบาทในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างแรงเสริมทางสังคม และพัฒนาอย่างต่อเนื่องร่วมกัน

4) กระบวนการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู กระบวนการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่มีลักษณะเป็นระบบแบบองค์รวม ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานเริ่มต้นจาก ปัจจัยนำเข้า (INPUT) ที่สำคัญคือ ความรู้ทักษะที่ศึกษาค้นคว้า เครื่องมือ และแบบประเมิน ซึ่งเป็นฐานรากสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการ จากนั้นจะเข้าสู่ กระบวนการ (PROCESS) ที่มีความซับซ้อนและเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนหลักที่หมุนเวียนกันอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ความจำเป็นและความต้องการ การแก้ไขปัญหา การได้รับการพัฒนาและการประเมินอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เมื่อผ่านกระบวนการแล้วจะได้ ผลผลิต (OUTPUT) ที่เป็นรูปธรรม คือ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง Growth Mindset ในการสอน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ (OUTCOME) สูงสุด คือ ผู้เรียนกล้าคิด กล้าลอง พัฒนาตนเอง ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้ที่เท่าจริงที่ให้เกิดอย่างต่อเนื่อง

5) บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำนโยบายสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสรรทรัพยากร และเป็นแบบอย่างของการมี Growth Mindset ครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักมีหน้าที่พัฒนาตนเอง บูรณาการแนวคิดลงในการสอน และใช้กระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการโค้ช (Coaching) ครูพี่เลี้ยงหรือครูโค้ชทำหน้าที่สนับสนุนและกระตุ้นการเติบโตของครู ถ่ายทอดประสบการณ์ และติดตามความก้าวหน้าแบบไม่เป็นทางการ ศึกษานิเทศก์มีบทบาทออกแบบระบบติดตามและประเมินผลที่เน้นการพัฒนา สนับสนุนครูผ่านการโค้ช และถ่ายทอดนโยบายสู่บริบทจริงอย่างยืดหยุ่น ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เน้นพัฒนากระบวนการคิดและสะท้อนตนเอง รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ส่วนเครือข่ายครู

หรือชุมชนวิชาชีพเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และขยายผลการพัฒนาอย่างกว้างขวาง การทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดนี้จะช่วยให้การพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

6) การวัดผลและประเมินผลความสำเร็จ มีเป้าหมายเพื่อสะท้อนถึงระดับการเปลี่ยนแปลงของครูทั้งในด้านทัศนคติ พฤติกรรม และการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนตรวจสอบความสอดคล้องของการดำเนินการกับเป้าประสงค์ของแนวทาง โดยใช้กรอบการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้ ระดับกระบวนการ ระดับผลผลิต และระดับผลลัพธ์

7) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ความสำเร็จของการนำแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องของหลายองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันทั้งในระดับระบบ บุคคล และกระบวนการ โดยสามารถจัดกลุ่มเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ปัจจัยเชิงระบบและการบริหารจัดการ ปัจจัยเชิงบุคคล และปัจจัยด้านการประเมินผลและเครือข่ายวิชาชีพ 8) ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัด ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ข้อเสนอแนะสำหรับการนำแนวทางไปใช้

3.2 ผลการตรวจสอบแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา เล่มแนวทางดังกล่าวประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมายของแนวทาง 4) กระบวนการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครู 5) บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 7) การวัดผลและประเมินผลความสำเร็จ และ 8) ข้อเสนอแนะในการนำแนวทางไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน เห็นว่าแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษามีความถูกต้องและความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูระดับประถมศึกษา พบว่าปัจจัยภายในตัวครูเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุดในการพัฒนารอบแนวคิดเติบโต โดยการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของบุคคลจะต้องเริ่มต้นจากภายในตัวบุคคลนั่นเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล ทัศนคติ และระบบความเชื่อของครูเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนารอบแนวคิดเติบโต เมื่อครูมีความเชื่อมั่นว่าสติปัญญาและความสามารถสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม การฝึกฝน และการเรียนรู้จากความล้มเหลว ความเชื่อดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อวิธีการจัดการเรียนการสอนและรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ครูที่มีกรอบแนวคิดเติบโตจะสามารถมองเห็นศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวนักเรียนและพยายามดึงศักยภาพเหล่านั้นออกมาผ่านการสร้างแรงบันดาลใจและการให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ปลายทาง (Dweck, 2006)

องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโตเป็นปัจจัยสำคัญอันดับที่สอง สะท้อนให้เห็นว่าการทำความเข้าใจหลักการพื้นฐานของกรอบแนวคิดเติบโตมีความจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการรับรู้และเข้าใจองค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโต อันได้แก่ การเห็นคุณค่าของความพยายาม การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการมองความท้าทายเป็นโอกาส เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ เมื่อครูเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้เป็นอย่างดี พวกเขาจะสามารถ

ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าเผชิญกับความท้าทาย มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และเห็นคุณค่าของความพยายามในการพัฒนาตนเอง (Wongyai & Patphol, 2019)

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโตเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ การศึกษาพบว่าครูจำเป็นต้องมีความเข้าใจทั้งในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเติบโต โดยการพัฒนาครูต้องเริ่มต้นจากการให้ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโตอย่างถูกต้องและครบถ้วน เพื่อขจัดความเข้าใจผิดและส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่ถูกต้องจะช่วยให้ครูสามารถสื่อสารหลักการของกรอบแนวคิดเติบโตให้กับนักเรียนได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว (Sinlarat et al., 2020)

ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูและนักเรียน วิธีการสอน การวัดประเมินผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับของครูล้วนมีผลต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต โดยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มุ่งเน้นความพยายามและกลยุทธ์การเรียนรู้ จะช่วยส่งเสริมกรอบแนวคิดเติบโตในตัวผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เมื่อครูให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่ท้าทายความสามารถของนักเรียนอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลที่เน้นพัฒนาการและให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ จะช่วยให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Srisapirak & Chaiso, 2021)

แม้ว่าปัจจัยสนับสนุนภายนอกจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในการศึกษาครั้งนี้ แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับที่มีความสำคัญมาก สะท้อนให้เห็นว่าบริบทแวดล้อม การสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนโยบายต่าง ๆ มีส่วนสำคัญในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครู โดยวัฒนธรรมองค์กรและระบบสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดของบุคลากรในองค์กร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเอื้อให้ครูสามารถพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของตนเองและถ่ายทอดสู่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Duangkaew & Charoenkul, 2018)

2. จากผลการถอดบทเรียนกระบวนการและวิธีการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา พบว่าการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูจำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างกรอบความคิดแบบยึดติดและกรอบความคิดแบบเติบโต ซึ่งเน้นให้ครูตระหนักรู้ต่อกรอบความคิดของตนเองก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ทั้งนี้ การเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ เช่น การประเมินความต้องการ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ (Dweck, 2006; Srirat, 2018)

ในด้านแนวทางการพัฒนา พบว่าการใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชและระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติและความเชื่อมั่นของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติจริงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในชุมชนวิชาชีพ (Siritharangsi, 2014)

สำหรับการนำกรอบแนวคิดเติบโตไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการสะท้อนผล การให้กำลังใจ และการชี้แนะแนวทางการพัฒนา ซึ่งการประเมินแบบมุ่งเน้นกระบวนการมีผลต่อการเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (Esparza et al., 2014; Sutthirat, 2021)

ในด้านระบบสนับสนุน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครู นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบพี่เลี้ยง แหล่งเรียนรู้ เวทีแลกเปลี่ยน รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ โดยควรมีการ นิเทศทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มควบคู่กับการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (Phuthonggen, 2018)

อีกทั้งการสร้างควมยั่งยืนในการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตจำเป็นต้องอาศัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การเผยแพร่และแลกเปลี่ยนผลงาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ และการสนับสนุนเชิงนโยบาย จากผู้บริหาร โดยครูควรมีบทบาทในฐานะผู้เรียนรู้ร่วมกับชุมชน และภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูอย่างมีนัยสำคัญ (Achattam, 2022) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาในประเด็นนี้จะเกิดผลอย่างยั่งยืนได้เมื่อได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากทุก ภาคส่วน

3. การพัฒนาแนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับ ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของครูเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนระดับประถมศึกษาเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีความครอบคลุมทั้งด้านหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตลอดจนข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แนวทางดังกล่าว ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความเชื่อภายในและทัศนคติของครู ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญก่อนการ พัฒนาทักษะภายนอก โดยการเสริมสร้างกรอบแนวคิดเติบโตต้องเริ่มจากการตระหนักรู้และยอมรับ ในศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะผู้เรียนและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู (Dweck, 2006; Sitthipan, 2021)

แนวทางการพัฒนาประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ด้านมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นลำดับ และอยู่บนฐานคิดแบบองค์รวม ตั้งแต่การสร้างควมตระหนักรู้ การบูรณาการกับการปฏิบัติงานประจำ การเชื่อมโยงกับนโยบาย การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการวิจัยและพัฒนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า กรอบแนวคิดเติบโตเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มิใช่กิจกรรมฝึกอบรมระยะสั้นเพียงครั้งคราว โดยกรอบแนวคิดเติบโตของครูเป็นโครงสร้างหลายมิติที่ต้องพัฒนาไปพร้อมกัน ทั้งนี้ ความสอดคล้องระหว่าง ความเชื่อของครู บริบทองค์กร และผลลัพธ์ของผู้เรียน มีพื้นฐานร่วมกันในการยืนยันความสัมพันธ์ดังกล่าว ในบริบทสถานศึกษา (Maneerat, 2018; Charoensuk, 2019; Sukwong, 2023)

การประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกขับเคลื่อนแนวทางช่วยให้การดำเนินงานมีความ เป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ ไปจนถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาครู ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยวงจรคุณภาพอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม การนำ PDCA มาใช้เฉพาะเจาะจง เพื่อเสริมสร้างกรอบแนวคิดเติบโตยังพบไม่มากในงานวิจัยก่อนหน้า จึงถือเป็นนวัตกรรมเชิงแนวคิดที่เกิดจาก การบูรณาการศาสตร์ด้านคุณภาพเข้ากับแนวคิดด้านจิตวิทยาและการพัฒนาครูร่วมสมัย (Duangkaew, 2017; Saenchai-prom, 2021)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาปรากฏเด่นชัดในฐานะปัจจัยหนุนสำคัญของการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ไปจนถึงการสนับสนุนระบบพัฒนาวิชาชีพ โดยภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนภายในสถานศึกษา อีกทั้ง แนวทางยังเน้นการพัฒนาผ่านเครือข่ายวิชาชีพและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (Phongsriwat, 2017; Kingkaew, 2023; Sawaschat, 2023)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 3 มิติ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านนโยบาย ช่วยให้สถานศึกษา มีกรอบเตรียมความพร้อมที่ครอบคลุมทุกระดับ โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์จำเป็นต้องมีปัจจัยสนับสนุน

หลายระดับควบคู่กัน สำหรับระบบการประเมินผล แนวทางเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาและการใช้ข้อมูลหลายมิติ รวมถึงความหลากหลายของข้อมูลย้อนกลับในการประเมินกรอบความคิด (Hattie & Timperley, 2007; Chawalittham, 2024; Sombatcharoen, 2024)

ผลการวิจัยเสนอให้มีการปรับใช้อย่างยืดหยุ่นตามบริบทของสถานศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนการบูรณาการในระดับนโยบายเพื่อระบบพัฒนาครูที่ยั่งยืน โดยมุ่งให้ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดที่ต้องพิจารณา ได้แก่ แนวโน้มกรอบคิดแบบคงที่ของครูไทยบางส่วน และการทำงานวิจัยครั้งนี้ ยังไม่ได้ทดสอบประสิทธิผลของแนวทางในสถานการณ์ปฏิบัติจริง จึงควรมีการศึกษาต่อยอดเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์เชิงประจักษ์และความเหมาะสมในสภาพจริง (Faikhamta et al., 2018; Thongdee, 2020; Phisut, 2021)

อีกทั้งผลการประเมินแนวทางการพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของครูที่พัฒนาขึ้นพบว่า มีความถูกต้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะครอบคลุม เป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการศึกษาไทย ซึ่งหากมีการนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง จะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนารอบแนวคิดเติบโตของตนเอง และสามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมรอบแนวคิดเติบโตให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การบูรณาการเข้าสู่ระบบการพัฒนาครู หน่วยงานหลัก ได้แก่ ครูสภา สพฐ.และกระทรวงศึกษาธิการ ควรบูรณาการแนวคิด Growth Mindset เข้าในหลักสูตรการผลิตครู การอบรมครูประจำการ และพัฒนาเครื่องมือวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทไทย

1.2 การปรับระบบการประเมินผล ลดการเน้น “คะแนนปลายทาง” หรือ “ผลสัมฤทธิ์” และเพิ่มการประเมินจาก “ความพยายาม” และ “กระบวนการเรียนรู้” โดยปรับระบบการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับชาติให้สอดคล้องกับหลักการกรอบแนวคิดเติบโต

1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วางแผนพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตามประเมินผลทุกระยะ และส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 การประเมินตนเองและวิเคราะห์บริบท สถานศึกษาควรจัดทำแบบประเมิน Growth Mindset สำหรับครู ผู้บริหาร และองค์กร พร้อมวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของบริบทโรงเรียนก่อนออกแบบแนวทางการพัฒนา

2.2 การปรับบทบาทผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างของ Growth Mindset ส่งเสริมบรรยากาศปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ที่เปิดโอกาสให้ครูลองผิดลองถูก และกำหนดนโยบายระดับโรงเรียนที่เน้น "การเรียนรู้จากความล้มเหลว"

2.3 การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลายและวัดผลได้ จัดกิจกรรมที่มีรูปธรรมชัดเจน เช่น อบรมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และวิจัยในชั้นเรียน พร้อมมีระบบติดตามผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น แบบประเมินก่อน-หลัง การสะท้อนผล (Reflection) และการสังเคราะห์ผลการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- Achattham, T. (2022). *Transformational leadership of administrators and teachers' growth mindset development*. University Press. (in Thai)
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). *Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention*. *Child Development*, 78(1), 246–263.
- Chaloeysap, S. (2023). *Primary school children's development in attitudes and learning dimensions*. Educational Research Center. (in Thai)
- Charoensuk, Y. (2019). Relationship between teachers' mindset and primary students' learning outcomes. *Educational Research Journal*, 27(2), 145–162. (in Thai)
- Chawalittham, S. (2024). Supporting factors for human resource development in educational institutions. *Journal of Educational Administration*, 35(1), 78–95. (in Thai)
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199.
- Duangkaew, R. (2017). *Teacher development model using the PDCA quality cycle*. Office of the Basic Education Commission. (in Thai)
- Duangkaew, R., & Charoenkul, N. (2018). Developing organizational culture to promote growth mindset in educational institutions. *Journal of Education, Naresuan University*, 20(4), 108-121. (in Thai)
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). Norton.
- Esparza, J., Shumow, L., & Schmidt, J. A. (2014). *Growth mindset in the classroom: Motivating learners to persist*. *Journal of Educational Psychology*, 106(3), 1–14.
- Faikhamta, C., et al. (2018). Trends of fixed mindset among Thai teachers and related factors. *Journal of Education*. (in Thai)
- Faikhamta, C. (2018). Thai teachers' mindset in Education 4.0 era. *Journal of Education, Naresuan University*, 20(2), 1-14 (in Thai)
- Gero, A. (2013). *Growth mindset in teachers: A study of challenges in adopting new beliefs*. *Journal of Educational Change*, 14(2), 123–139.
- Haimovitz, K., & Dweck, C. S. (2017). *The origins of children's growth and fixed mindsets: New research and a new proposal*. *Child Development*, 88(6), 1849–1859.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). *The power of feedback*. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.
- Kingkaew, S. (2023). *Building professional learning communities (PLC) for modern teachers*. University Press. (in Thai)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

- Maneerat, I. (2018). Teachers' mindset and students' learning outcomes. *Journal of Educational Studies*, 42(3), 201–218. (in Thai)
- Office of the Education Council Secretariat. (2023). *Thai education report in the 21st century*. Office of the Education Council Secretariat. (in Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National Strategy 2018–2037*. Office of the National Economic and Social Development Council. (in Thai)
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2019). *PISA 2018 results*. OECD Publishing.
- Panich, W. (2015). *Learning towards change: Transformative learning*. Siam Commercial Foundation. (in Thai)
- Phisut, P. (2021). *Teacher development through lifelong learning approach*. Educational Research Institute. (in Thai)
- Phongsriwat, S. (2017). *School leadership and organizational development success*. University Press. (in Thai)
- Phuthongngan, K. (2018). *Instructional supervision for developing 21st century teachers*. University Press. (in Thai)
- Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children*. International Universities Press.
- Prasertsan, S. (2018). *Systemic factors in Thai teacher development*. Institute for Teacher Development. (in Thai)
- Saenchaiptom, S. (2021). Applying PDCA to develop teacher quality in educational institutions. *Journal of Educational Quality*, 28(2), 156–173. (in Thai)
- Sawaschat, P. (2023). *Leadership and organizational culture in Thai educational institutions*. University Press. (in Thai)
- Schmidt, S., Shumow, L., & Kackar, H. (2015). Growth mindset and student motivation: A study of elementary school learners. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 579–592.
- Sinlarat, P., et al. (2020). *Teacher development based on growth mindset concepts*. Educational Research Institute. (in Thai)
- Siritharangi, P. (2014). *Collaborative learning processes in professional teacher communities*. Publishing House. (in Thai)
- Sitthipan, N. (2021). *The effects of growth mindset on student competencies and teaching quality*. University Press. (in Thai)
- Sombatcharoen, P. (2024). Multi-level factors affecting human resource development in educational institutions. *Journal of Human Resource Development*, 18(1), 34–52. (in Thai)
- Srirat, P. (2018). *Preparing teachers for growth mindset development*. Educational Institute. (in Thai)

- Srisapirak, S., & Chaiso, P. (2021). Learning management to enhance growth mindset in primary students. *Journal of Education, 48*(3), 234–251. (in Thai)
- Sukwong, C. (2023). *Teachers' growth mindset concepts in the 21st century*. Educational Institute. (in Thai)
- Sutthirat, C. (2021). Assessment to promote students' growth mindset. *Journal of Educational Studies, 45*(2), 112–128. (in Thai)
- Thewanarumitkul, P. (2021). *Growth mindset development in the Thai teacher context: A systematic literature review*. Thammasat University. (in Thai)
- Thongdee, L. (2020). *Policy guidelines for sustainable teacher development*. Ministry of Education. (in Thai)
- Wongyai, W., & Patphol, M. (2019). Development of organizational climate to promote teacher learning. *Journal of Science and Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 13*(1), 112-125. (in Thai)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
สมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
THE SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL
CULTURE EFFECTING THE BEING HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF
SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE
UDON THANI

ปาริฉัตร สมหมาย^{1*}, เก็จนก เอื้อวงศ์², ฐิติกรณ ยาวิชัย จารุกศิลป์³
Parichat Sommai^{1*}, Ketkanok Urwongse², Thitikorn Yawichai Charueksil³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร 2) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์ ประชากร คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีผู้ให้ข้อมูลเป็นครู จำนวน 2,388 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G^* power ได้กลุ่มตัวอย่าง 135 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98, 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ร้อยละ 80.50

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, มัธยมศึกษา, วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรสมรรถนะสูง

¹ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Associated Professor Dr., School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

³ ดร. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Dr., School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding Author, email: sommaiparichat@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the super leadership of school administrators and organizational culture 2) the being high performance organization of schools and 3) the super leadership of school administrators and organizational culture affecting the being high performance organization of schools under the Secondary Education Service Area Office Udon Thani.

This research employed correlational research. The population was 2,388 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Udon Thani. The research sample consisted of 135 teachers, obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined using G*power program. The research instruments were a rating scale questionnaire on the super leadership of school administrators, organizational culture and the being high performance organization of schools, with reliability coefficients of .98, .97 and .98 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings indicated that 1) the super leadership of school administrators and organizational culture were at a high level; 2) the being high performance organization of schools were at a high level; and 3) the super leadership of school administrators and the organizational culture affecting the being high performance organization at the .05 significance level. All factors could jointly predict 80.50 percent of the being high performance organization.

Keywords: High Performance Organization, Organizational Culture, Secondary Education, Super Leadership

บทนำ

สภาพการเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน การสื่อสารที่รวดเร็วไร้พรมแดน และการดำเนินชีวิตภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต กิจกรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม และส่งผลให้องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันทางที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรภาครัฐต้องพบกับความท้าทายในการดำเนินงานหลากหลายแง่มุม (Office of the Public Sector Development Commission, 2021) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่ได้รับแรงกระตุ้นสำคัญให้ต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้เทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นแบบก้าวกระโดดอย่างมีทิศทางเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ หรือการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

องค์กรสมรรถนะสูงเป็นรูปแบบการบริหารองค์กรที่ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 คาดหวังและวางแผนทิศทางการพัฒนาประเทศเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการไทยโดยการส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนองค์กรภาครัฐเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่าสากลและมีความคล่องตัวตามบริบทและสภาวการณ์ในอนาคต (Office of the Public Sector Development

Commission, 2021) โดยองค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการตนเองอย่างเป็นอิสระ มีเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนมีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการปลูกฝังค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรให้ซึมซับ เข้าไปเป็นจิตวิญญาณขององค์กรและบุคลากร มีการสร้างค่านิยมความผูกพันกับคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเน้นการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก (Lorsuwanarat, 2008)

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศต่างๆ ให้ความสนใจกับการสร้างองค์กรสมรรถนะสูงอย่างแพร่หลาย จากการสำรวจพบว่าองค์กรภาคเอกชนจำนวน 160 แห่ง การมีวัฒนธรรมองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และผลการดำเนินงานขององค์กรที่นำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยร้อยละ 74 เป็นองค์กรในสหรัฐอเมริกา ส่วนร้อยละ 26 เป็นองค์กรในยุโรป เอเชีย และตะวันออกกลาง (Waal & Sultan, 2012)

ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง สอดคล้องกับคำกล่าวของ Sitthipongsakul (2021) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ Bunon et al. (2021) ยังกล่าวสนับสนุนว่า สถานศึกษาที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการภายใต้การมีส่วนร่วม การจัดทำยุทธศาสตร์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่การนำไปใช้อย่างมีคุณภาพภายใต้บรรยากาศการทำงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ และไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการ (Thawinkarn, 2015) โดยเรียกผู้นำหรือผู้บริหารเช่นนี้ว่า ผู้นำที่มี “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ”

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เกิดขึ้นจากแนวคิดของ Manz and Sims (1989) ซึ่งกล่าวว่าเป็นภาวะผู้นำที่กระตุ้นความสำเร็จขององค์กรให้เกิดขึ้นโดยการแสดงให้ผู้ตามเห็นว่าจะสามารถนำตัวเองได้อย่างไร (Leading other to lead themselves) Thawinkarn (2015) กล่าวสนับสนุนว่า ผู้นำที่ต้องการบริหารจัดการคนในองค์กรให้ร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผู้นำในองค์กรได้ ผู้นำควรใช้พฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมาใช้ขับเคลื่อนการบริหารงาน ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้มีความเหมาะสมและท้าทายกับสภาพองค์กรสมัยใหม่

นอกจากนี้ Sulewska et al. (2017, as cited in Waal, 2018) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรให้คุณค่าและยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในการอยู่ร่วมกันในองค์กร ให้บุคลากรมีการคิดเชิงบวกเกิดการเรียนรู้ มีความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้เกิดการสร้างความผูกพันในองค์กรอันมีอิทธิพลโดยตรงต่อตัดสินใจและการประพฤติของบุคลากร ช่วยทำให้องค์กรเป็นเอกภาพ รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมและโอกาสขององค์กร และยังช่วยให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น สามารถบรรลุความร่วมมือที่มากขึ้น (Ojo, 2014)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (The Secondary Education Service Area Office Udon Thani, 2023) มีวิสัยทัศน์และทิศทางพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคนคุณภาพ และมีความสุข โดยมีเป้าหมายในการบริหารงานในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณภาพในมิติของการทำงาน คือ มีเป้าหมายขององค์กรชัดเจน บุคลากรในองค์กรรู้เป้าหมาย เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กรอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น และมีความรับผิดชอบในองค์กร แต่จากรายงานการสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสของสถานศึกษา ประจำปี 2565 (The Secondary Education Service Area

Office Udon Thani, 2022) แม้จะมีผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยรวมในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 32 แห่ง (ร้อยละ 50.79) ระดับดีเลิศ จำนวน 24 แห่ง (ร้อยละ 38.10) ระดับดี จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 11.11) แต่เมื่อแยกผลประเมินเป็นรายมาตรฐานกลับพบว่า ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการจากสถานศึกษาทั้งสิ้น 63 แห่ง มีจุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือระบบบริหารและการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา (ร้อยละ 47.62) รองลงมา คือจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 34.92) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ร้อยละ 11.11) และจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ (ร้อยละ 6.35) ตามลำดับ

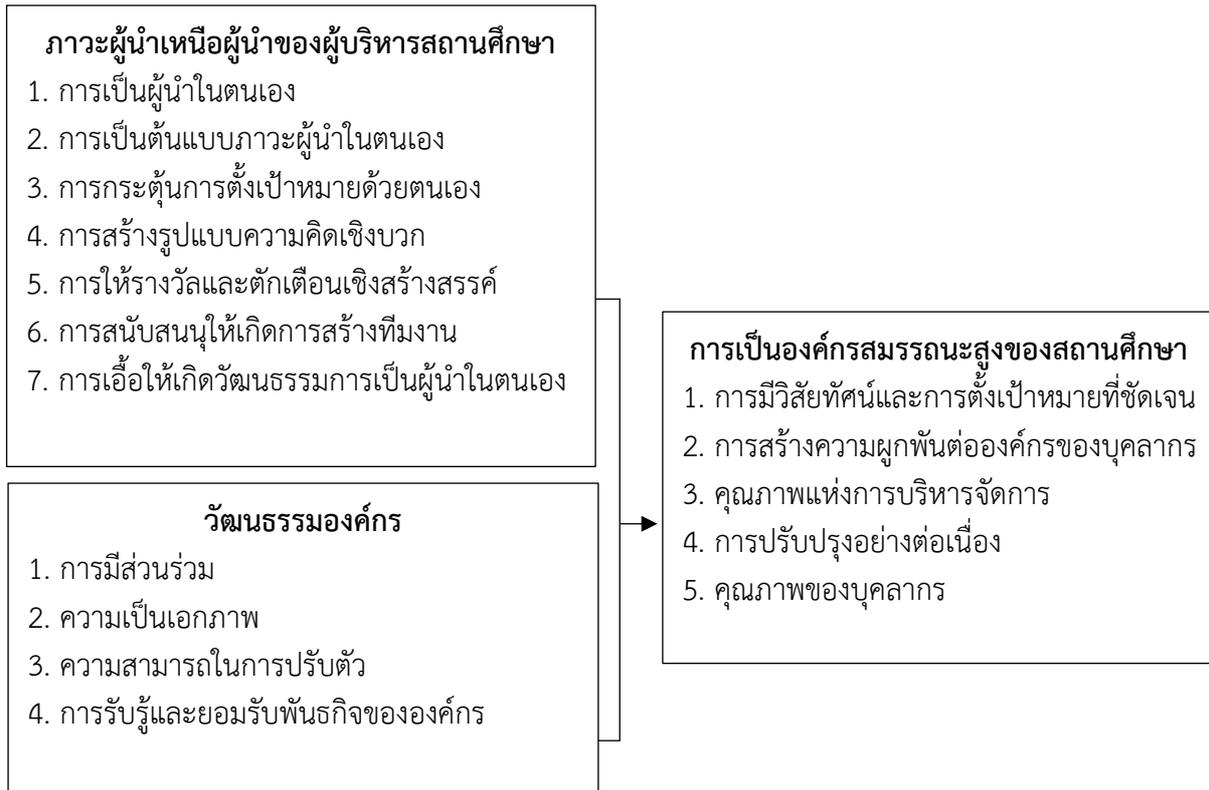
จากผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าทิศทางการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางการบริหารขับเคลื่อนสถานศึกษาซึ่งสามารถสร้างบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการในสถานศึกษาได้ และระบบองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เกิดการสร้างความรู้ความผูกพันในสถานศึกษา และเกิดความเป็นเอกภาพในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา และใช้ในการวางแผนในการพัฒนาองค์กรเพื่อยกระดับสถานศึกษาอื่น ๆ สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ Manz and Sims (1989) วัฒนธรรมองค์กรของ Denison (1990) และสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อกำหนดคุณลักษณะ/องค์ประกอบของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยมีกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือครู จำนวน 2,388 คน (The Secondary Education Service Area Office Udon Thani, 2024)

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดและคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power version 3.1.9.4 เลือกสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) Linear multiple regression: Fixed model, R^2 deviation from zero กำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size f^2) = 0.15 (medium size) ค่าความคลาดเคลื่อน (α err prop) = 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (Power: $1-\beta$ err prop) = 0.95 กำหนดจำนวนตัวแปรทำนาย (Number of predictors) = 2 ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 107 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างและความครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเพิ่มอีกจำนวนร้อยละ 25 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน จากนั้นจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาแล้วสุ่มอย่างง่าย โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 51 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 28 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 26 คน และสถานศึกษาขนาดเล็ก 30 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตอนที่ 4 องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรม บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยใช้เนื้อหาที่ครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยแบบสอบถามมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60–1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ นำไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 50 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับตามวิธีของ Cronbach (1984) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) เท่ากับ 0.99 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เท่ากับ 0.98

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

4.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษา ให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล แบบสอบถาม ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัย

ในการศึกษา สามารถแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การเป็นผู้นำในตนเอง	4.27	0.68	มาก
2. การเป็นต้นแบบภาวะผู้นำในตนเอง	4.26	0.73	มาก
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.35	0.70	มาก
4. การสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	4.33	0.67	มาก
5. การให้รางวัลและตักเตือนเชิงสร้างสรรค์	4.26	0.77	มาก
6. การสนับสนุนให้เกิดการสร้างทีมงาน	4.29	0.65	มาก
7. การเอื้อให้เกิดวัฒนธรรมการเป็นผู้นำในตนเอง	4.40	0.63	มาก
รวม	4.30	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเอื้อให้เกิดวัฒนธรรมการเป็นผู้นำในตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.67) ด้านการสนับสนุนให้เกิดการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.64) ด้านการเป็นผู้นำในตนเอง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68) ด้านการเป็นต้นแบบภาวะผู้นำในตนเอง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.73) และด้านการให้รางวัลและตักเตือนเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีผลการวิจัย

ตารางที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวม

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วม	4.28	0.67	มาก
2. ความเป็นเอกภาพ	4.26	0.68	มาก
3. ความสามารถในการปรับตัว	4.31	0.60	มาก
4. การรับรู้และยอมรับพันธกิจขององค์กร	4.36	0.61	มาก
รวม	4.30	0.65	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การรับรู้และยอมรับพันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61)

ความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.31, S.D = 0.60$) การมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.28, S.D = 0.67$) และความเป็นเอกภาพ ($\bar{X} = 4.26, S.D = 0.68$) ตามลำดับ

3. องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 3 องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวม

องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์และการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน	4.33	0.61	มาก
2. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	4.29	0.67	มาก
3. คุณภาพในการบริหารจัดการ	4.23	0.66	มาก
4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.64	มาก
5. คุณภาพของบุคลากร	4.33	0.68	มาก
รวม	4.31	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.33, S.D = 0.58$) การมีวิสัยทัศน์และการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.33, S.D = 0.61$) คุณภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.33, S.D = 0.68$) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ($\bar{X} = 4.29, S.D = 0.67$) และคุณภาพในการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.23, S.D = 0.66$) ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 4 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์	R	R Square	Adjusted R Square	F	Durbin-Watson
1. (X_2)	.877	.770	.768	445.096	
2. (X_2), (X_1)	.897	.805	.803	273.267	1.971

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_2) สามารถทำนายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .770 แสดงว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีได้ร้อยละ 70.70

เมื่อตัวแปรพยากรณ์ด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) เข้าสู่สมการลำดับที่ 2 มีการเปลี่ยนแปลงของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เพิ่มขึ้น .805 จาก .770 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีได้ร้อยละ 80.50

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปรที่ศึกษา	b	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่	.270	.174		1.551	.123
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.631	.065	.625	9.736*	.000
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1)	.306	.062	.315	4.910*	.000

R = .897, $R^2 = .805$, S.E.est = $\pm .24587$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ทำนายได้มากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ร้อยละ 80.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .24587$ โดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .270 + .631(X_2) + .306(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .625(Zx_2) + .315(Zx_1)$$

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเอื้อให้เกิดวัฒนธรรมการเป็นผู้นำในตนเอง ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านการสนับสนุนให้เกิดการสร้างทีมงาน ด้านการเป็นผู้นำในตนเอง ด้านการเป็นต้นแบบภาวะผู้นำในตนเอง และด้านการให้รางวัลและตักเตือนเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การรับรู้และยอมรับพันธกิจขององค์กร ความสามารถในการปรับตัว การมีส่วนร่วม และความเป็นเอกภาพ ตามลำดับ

3. องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์และการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน คุณภาพของบุคลากร การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และคุณภาพในการบริหารจัดการ ตามลำดับ

4. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ตัวแปรที่ทำนายได้มากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (X_2) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ร้อยละ 80.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาและเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา ด้วยการจัดโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและมาตรฐาน สพม. อุดรธานี (The Secondary Education Service Area Office Udon Thani, 2024) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) และการบริการที่ดี (Service Mind) อย่างต่อเนื่อง เห็นถึงศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีพฤติกรรมที่กระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรในฐานะผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารลดการออกคำสั่งและการควบคุมการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศให้เกิดภาวะผู้นำแก่บุคลากรใช้อิทธิพลทางบวกในการจูงใจบุคลากร มุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม สร้างทีมให้เข้มแข็งจนเกิดวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง แบ่งปันอำนาจให้บุคลากรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมมั่นในการตัดสินใจ และยอมรับผลจากการตัดสินใจนั้น รวมถึงรับรู้และเข้าใจความสามารถของตนเองจนเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเมื่อประสบปัญหาสามารถมองปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย และพยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kasakam (2018) ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 และ Mameechai (2019) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา (The Secondary Education Service Area Office Udon Thani, 2024) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของผู้รับบริการ และเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในการ

เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรในสังกัดที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งคุณค่า คุณภาพ และคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตามโครงการดังกล่าว จึงสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่ดี มีการสนับสนุนเสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากร มีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรในทุกระดับ สร้างวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีค่านิยมแกนกลาง การตกลงร่วมกัน และการให้ความร่วมมือกัน ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสร้างความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรจากการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความชัดเจน และการนำองค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับคำกล่าวของ Tokeaw (n.d.) ว่าองค์กรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็จะส่งผลให้ทิศทางในการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างชัดเจนและเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rattanadilok Na Phuket et al. (2020) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีทิศทางการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ จึงได้จัดทำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ขึ้น สำหรับให้สถานศึกษานำแนวทางของเกณฑ์ไปประยุกต์ใช้โดยเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ตอบสนองกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา และเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา (The Secondary Education Service Area Office Udon Thani, 2024) เพื่อสื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกให้แก่ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. OBECQA ในระดับ ScQA และระดับ OBECQA ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อบุญบดียังกล้าข้างต้น จึงกำหนดมาตรฐานการศึกษาและค่าเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาและการนำไปสู่การพัฒนา และสามารถขับเคลื่อนการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง ตลอดจนจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่เป็นระบบและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา โดยโรงเรียนอุดรพัฒนาการเข้ารับการประเมินและได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ OBECQA ประจำปี พ.ศ. 2566

4. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.631 ขณะที่ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.306 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีได้ร้อยละ 80.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.246 ทั้งนี้การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญและมีอิทธิพลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และหาแนวทางการปฏิบัติอย่างเหมาะสม (Shah & Ali, 2012) โดยนำการจัดการเชิงกลยุทธ์มาจัดระบบบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดการโครงสร้างองค์กร การใช้เทคโนโลยี การออกแบบรูปแบบการบริหารจัดการ และการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อตั้ง

ศักยภาพที่ดีที่สุดของบุคลากรออกมาให้ได้มากที่สุด (Manz & Sims, 1989) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคลากร ผู้นำเหนือผู้นำจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีสมรรถนะสูง โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำต้องออกแบบสภาพแวดล้อมองค์กรแบบบูรณาการ ใช้การเป็นต้นแบบภาวะผู้นำในตนเอง การให้กำลังใจ การให้คำปรึกษาแนะนำ และการส่งเสริมพฤติกรรมมาช่วยสร้างรูปแบบวัฒนธรรมเชิงบวก (Manz & Sims, 1989) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kemtong et al. (2019) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์การสมรรถนะสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Koeanan & Sirisooksilp (2024) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างของผู้นำตนเอง (X_2) ด้านการเสริมแรงอย่างสร้างสรรค์ (X_4) และด้านการสร้างพลังเชิงบวก (X_3) ส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

จากสมการพยากรณ์ $Z = .625(Zx_2) + .315(Zx_1)$ แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร (X_2) มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรแรกเข้าสู่สมการพยากรณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .770 หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 70.70 ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการบริหารจัดการอย่างมีเหตุผล วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยสื่อสารกับบุคลากรอย่างมีเหตุผลผ่านสัญลักษณ์ ค่านิยม ภาษา และพฤติกรรม โดยนำเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กรมาเป็นเครื่องมือส่งเสริมการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรปรับตัวและยอมรับการบริหารงานในองค์กร และส่งเสริมทัศนคติของบุคลากรให้ซึมซับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเปลี่ยนทัศนคติให้บรรลุเป้าหมายและความมุ่งมั่นขององค์กร ซึ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่มีวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีคุณภาพ ด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Denison et al. (n.d) ว่าหากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรรู้ทิศทางและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยความเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ในวัฒนธรรมองค์กรด้วย ซึ่งการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญต่อองค์กรหลายประการ ได้แก่ การสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อตัดสินใจและการประพฤติของบุคลากร ช่วยทำให้องค์กรเป็นเอกภาพ รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมและโอกาสขององค์กร และยังช่วยให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้น สามารถบรรลุความร่วมมือที่มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรมีรูปแบบทางความคิดร่วมกัน ซึ่งประโยชน์ข้างต้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในด้านการมีวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการบริหารจัดการ และคุณภาพของบุคลากร ในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thipat et al. (2020) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ กรมแพทย์ทหารบก ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยมีอิทธิพลผ่านสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม ด้านการให้รางวัลและตักเตือนเชิงสร้างสรรค์และการเป็นต้นแบบภาวะผู้นำในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบรางวัลหรือคำชมเชยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานสำเร็จเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และควรให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาในเชิงบวกเมื่อครูหรือบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานผิดพลาด โดยชี้ให้เห็นว่าความเป็นผิดพลาดที่เกิดขึ้นสามารถเป็นบทเรียนและเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองได้

2) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่มีผลงานการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์ ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำมาเป็นแบบอย่างและพัฒนาจนตนเองสามารถเป็นผู้นำได้ด้วยตนเอง

4) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษา และโครงการดูแลสุขภาพใจสำหรับครูผู้สอน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม ด้านความเป็นเอกภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับรู้และมีเป้าหมายร่วมกัน โดยทุกฝ่ายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามข้อตกลงที่มีมติร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 2) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสัมมนาและมอบนโยบายแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เข้าใจตรงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีในภาพรวม ด้านคุณภาพในการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในสถานศึกษาด้วยการวางแผนและจัดแนวปฏิบัติในการบริหารงานที่ชัดเจน สร้างเครื่องมือเพื่อวัดคุณภาพกระบวนการปฏิบัติงาน พัฒนารูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนหาวิธีแก้ไขเมื่อสถานศึกษาประสบกับปัญหาเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต 2) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดสัมมนาและมอบนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ดังนั้น 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรด้วยการพัฒนาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด และมองเห็นความสำเร็จจากภารกิจและค่านิยมของสถานศึกษาโดยกำหนดค่านิยมให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา ลดการออกคำสั่งและ การควบคุมการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศให้เกิดภาวะผู้นำแก่บุคลากร ใช้อิทธิพลทางบวกในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มองปัญหาเป็นเรื่อง

ท้าทายและพยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้นำ 2) ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินการจัดโครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และจัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งคุณธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพกับโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง

2.4 ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษากับสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น

เอกสารอ้างอิง

- Bunon, C., Areerat, W. & Chintim, K. (2021, March, 25). *The study of high performance organization of school in the Secondary Education Service Area Office 21 [paper presentation]*. The 22nd National Graduate Research Conference, Khon Kaen University. (in Thai)
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed.). Harper & Row.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Son.
- Denison, D. R., William S., & Neale, M. A. (n.d.). *Denison organizational culture survey: Facilitator guide*. Denison Consulting, LLC.
- Kasaikam, K. (2018). *Secondary school administrators' Superleadership in Chonburi under the Secondary Educational Service Area office 18 [Master thesis]*. Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/7407> (in Thai)
- Kemtong, J., Amatariyakul, W., & Kunakornpitak, P. (2019). The superleadership of school administrators affecting the high performance organizations under The Secondary Educational Service Area Office 20. *Journal of Graduate Research*, 10(1), 97-113. (in Thai)
- Koenan, D & Sirisooksilp, S. (2024). Super leadership for school administrator effecting high Performance organization in schools under the office of Mukdahan secondary educational service. *MBU Roi Et Journal of Global Education Review*, 4(1), 222-236. (in Thai)
- Lorsuwannarat, T. (2008). High Performance Organization and Social Responsibility. *Journal of Public and Private Management*, 15(2), 11-35. (in Thai)

- Manz, C. C. & Sims, H. P. Jr. (1989). *SuperLeadership: leading others to lead themselves*. Prentice Hall Press.
- Mameechai, K. (2019). *A study on Superleadership of school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office* [Master thesis]. Thailis. https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=13&ReclId=846&obj_id=5810&showmenu=no (in Thai)
- Office of the Public Sector Development Commission. (2021). *Human Resources Policy*. <https://www.opdc.go.th/file/reader/Mk0zfHw2MTk4fHxmaWxlX3VwbG9hZA> (in Thai)
- Ojo, O. (2014) 'Organisational culture and corporate performance: Empirical evidence from Nigeria. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(2), pp. 1-12.
- Rattanadilok Na Phuket, W., Chairueang, N., Yocharak. (2020). Organizational Culture affecting learning Organization of Schools Under Nakhon Si Thammarat Municipality. *Nakkhabut Paritat Journal*, 12(3), 126-138.
- Shah, J. & Ali, B. (2012). Super-leadership: An approach to maximize idea generation and creative potential for creative culture. *African Journal of Business Management*, 6(1), 388-401. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.213>
- Sitthipongsakul, B. (2021). *The administrator's leadership and high performance organization of school under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office* [Master thesis]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3849/1/61252322.pdf> (in Thai)
- Thawinkarn, D. (2015). Superleadership: Model of leadership for the 21st century. *Journal of Educational Administration*, 11(2), 23-35. (in Thai)
- Thipat, S., Buasuwan, P. & Sarnswang, S. (2020). The causal factors affecting high performance organization of the Royal Thai Army Medical Department. *National Defence Studies Institute Journal*, 11(2), 103-118. (in Thai)
- The Secondary Education Service Area Office Udon Thani. (2022). *Self-Assessment Report : SAR Academic year 2020*. https://drive.google.comfile/d/16Csi_OE2wkthqWOAiasm8R2o9MAcWgpo/view (in Thai)
- _____. (2023). *Action Plan: Academic year 2021*. https://drive.google.com/file/d/1c7CuU_Orc8dXiYmFU-VUYDa9YVuzir5n/view (in Thai)
- _____. (2024). *Educational development plan 2021-2022 revised edition 2022*. <https://drive.google.com/file/d/1esVlqZYyTl--XGifhLZyh-7b1zcOGmz4/view> (in Thai)
- Tokeaw, W. (n.d.). *Corporate Culture*. <https://drive.google.com/file/d/1Wgerkc-EWJpepauqBsNHLzbEq-5kKVFj/view?usp=sharing> (in Thai)
- Waal, A. & Sultan, S. (2012). Applicability of the high performance organization framework in the Middle East: The case of Palestine Polytechnic University, *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 5(3), 213-223. <https://doi.org/10.1108/17537981211265598>

Waal. (2018). Success factors of high performance organization transformations. *Measuring Business Excellence*, 22(4), 375 – 390. <https://doi.org/10.1108/MBE-08-2018-0055>

รัฐอำนาจนิยมกับเศรษฐกิจเสรี : รัฐ ทู และภาคประชาสังคมกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย

Authoritarian State and Free Economy: State, Capital and Civil Society in The Development of Special Economic Zones Chiang Saen, Chiang Rai Province.

ทศพล พงษ์ตะ๑* วัชรพล พุทธิรักษา๒

Thotsapon Pongta^{1*} Watcharabon Buddharaksa²

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเพื่อชี้ให้เห็นถึงความเข้มแข็งของรัฐไทยในการดำเนินนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยใช้กรอบคิดเสรีนิยมแบบออร์โต ซึ่งเป็นอีกแง่มุมหนึ่งที่เป็นประเด็นใหม่ซึ่งน่าจะนำมาพิจารณาไว้เป็นอีกหนึ่งทางเลือกสำหรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของรัฐไทยในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ทู และภาคประชาสังคมกับการจัดการเศรษฐกิจเสรีผ่านนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการวิจัยเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ เชียงแสน ผลการศึกษาพบว่า คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ กฎหมาย และประกาศต่าง ๆ คือกลไกสำคัญที่รัฐไทยใช้ควบคุมและกำกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ตั้งแต่การจัดหาที่ดินและการผังเมือง การส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้เกิดการลงทุนมากกว่าความชอบธรรมเหนือพื้นที่ประชาสังคม ดังนั้น ความสัมพันธ์จึงมีลักษณะที่รัฐให้การสนับสนุนกลุ่มทุน แต่สำหรับภาคประชาสังคมในพื้นที่นั้นรัฐไม่สามารถทำให้เห็นพ้องและสร้างการยอมรับในนโยบายร่วมกับรัฐ ผลที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของรัฐในการผลักดันนโยบายให้ประสบผลสัมฤทธิ์ จำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับส่วนที่เรียกว่าสังคมเพราะการแข่งขันที่เป็นธรรมสำหรับกลุ่มทุนอาจจะไม่เที่ยงธรรมสำหรับสังคม โดยเฉพาะรัฐที่อ่อนแอไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ตลาดได้อย่างสมบูรณ์

คำสำคัญ: ประชาสังคม, รัฐเข้มแข็ง, อำนาจนิยม, เขตเศรษฐกิจพิเศษ, เศรษฐกิจเสรี,

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Faculty of Social Sciences Naresuan University

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Associate Professor Dr., Faculty of Social Sciences, Naresuan University

*Corresponding Author, email: thotsaponp64@nu.ac.th

Abstract

This article revealed the strength of the Thai state in implementing the special economic zone policy using the Ordo-liberal framework, which was another new perspective that should be considered as another option for the development of special economic zones. This research aimed to study the role of the Thai state in the dimension of the relationship between the state, capital, and civil society and the management of the free economy through the development policy of the Chiang Saen Special Economic Zone, Chiang Rai Province. Qualitative research was used to collect data through documentary research and in-depth interview with people involved in the development policy of the Chiang Rai Special Economic Zone. The results of the study found that the orders of the National Council for Peace and Order, laws, and various announcements were important mechanisms that the Thai state used to control and supervise the development of special economic zones, from land acquisition and urban planning, investment promotion, and infrastructure development, which aimed to promote investment more than legitimacy over civil society areas. Therefore, the relationship was characterized by the state supporting capital groups, but for civil society in that area, the state cannot make them agree and create acceptance of the policy with the state. The results reflect the state's ability to push the policy to be successful. It is necessary to be aware of giving importance of society part because of fair competition for capital groups may not be fair to society, especially a state weakness that could not act as a complete market guardian.

Keywords: Authoritarian, Civil Society, Free Economy, Special Economic Zones, Strong State

บทนำ

การดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในเชิงนโยบายแล้วรัฐส่วนกลางมีบทบาทสำคัญอย่างมาก ต่อการกำหนดทิศทางในรูปแบบของแผนยุทธศาสตร์ ดังปรากฏขึ้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ นับแต่ปี พ.ศ. 2504 ผ่านมากกว่าหกทศวรรษ ซึ่งเรียกว่าเป็นไปตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ย่อมได้ แผนการพัฒนาที่จัดทำขึ้นเสมือนเรือธง แต่แก่นสำคัญคือการนำไปปฏิบัติ (Implement) ให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งต้องอาศัยกลไกต่าง ๆ ในการขับเคลื่อน เช่นเดียวกับการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐไทย ในฐานะตัวแสดงที่มีบทบาทในการวางแผนและกำหนดนโยบายดังกล่าว โดยเฉพาะการใช้อำนาจผ่านกฎหมายและนโยบายในการจัดระเบียบทางเศรษฐกิจในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ด้วยการศึกษาผ่านกรอบแนวคิดเศรษฐกิจเสรีกับรัฐเข้มแข็งบนพื้นฐานของความรู้ผิดชอบในเชิงศีลธรรมและเสรีภาพการแข่งขันที่สมบูรณ์ โดยรัฐอาจเข้าแทรกแซงเพื่อปกป้องและรักษาไว้ซึ่งรูปแบบของการประกอบสร้างทางเศรษฐกิจแต่ไม่ใช่ปล่อยให้กระบวนการของตลาดจัดการกันเอง ซึ่งจะทำให้ได้มุมมองเพิ่มเติมที่ต่างไปจากการอธิบายตามชุดความคิดแบบเสรีนิยมใหม่ที่ปล่อยให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจเป็นไปตามระเบียบหรือกฎของธรรมชาติ จนเกิดการก่อตัวของกลุ่มก้อนอำนาจทางสังคมและชนชั้นในระบบตลาด

หากเสรีนิยม (Liberalism) คือ อิสระภาพของปัจเจกบุคคลแล้วเสรีนิยมในมิติทางเศรษฐกิจย่อมเป็นเรื่องของสิทธิในการใช้ทรัพย์สินของปัจเจกในระบบตลาดโดยปราศจากการแทรกแซงจากอำนาจอื่นใดจากภายนอกอย่างรัฐ ถึงขั้นที่เชื่อว่าถึงที่สุดแล้วผลประโยชน์ที่เกิดจากระบบเศรษฐกิจแบบเสรีจะยึดโยง

ประเทศต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ท้ายที่สุดก็ถูกทำลายด้วยคู่แข่งอย่างระบบสหกรณ์ และกลายเป็นคำถามใหญ่ที่ว่า เพื่อให้ตลาดเสรีสามารถดำเนินไปได้ รัฐจำเป็นต้องมีบทบาทเข้าไปแทรกแซงหรือควรปล่อยให้ตลาดดำเนินอย่างเสรี และทำให้นักคิดเสรีนิยมรุ่นใหม่สร้างอิทธิพลทางความคิดต่อการเผยแพร่แนวคิดแบบเสรีนิยมใหม่ในเวลาต่อมา ซึ่ง มิเชล ฟูกูต์ (Michel Foucault) ได้แบ่งนักคิดเสรีนิยมใหม่ออกเป็น 2 สาย คือ แนวคิดเสรีนิยมแบบออร์โดหรือเสรีนิยมใหม่ตามระเบียบ (Ordoliberalism) หรือโมเดลเยอรมัน และเสรีนิยมใหม่แบบอเมริกัน โดยเสรีนิยมตามระเบียบมองว่าตลาดไม่สามารถดำรงอยู่ได้เอง เพราะจะถูกทำลายลงโดยกลุ่มทุนขนาดใหญ่ ดังนั้น รัฐต้องมีอำนาจในระดับหนึ่งในการเข้ามากำกับควบคุมผ่านการออกกฎหมาย ในบทบาทวิพากษ์ทุนนิยม และสนับสนุนบทบาทของรัฐ แต่ทว่าเสรีนิยมใหม่สายอเมริกันกลับมองว่าการที่รัฐเข้าควบคุมเศรษฐกิจจะทำให้ทุกอย่างแย่ลง เนื่องจากเศรษฐกิจและสังคมเป็นระบบที่สลับซับซ้อนเกินกว่าที่จะเข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง การที่รัฐเข้ามาแทรกแซงในระบบเศรษฐกิจหรือตลาดเพื่อสนองความต้องการบางอย่างอาจจะไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ และกระทบต่อหลักเสรีภาพของปัจเจกขณะนั้น รัฐต้องถูกลดบทบาทลงให้มากที่สุด จึงมีลักษณะสนับสนุนทุนนิยมและต่อต้านบทบาทของรัฐ (Sathiranon, 2003) ในขณะที่ฝ่ายซ้ายอย่างมาร์กซิสต์รุ่นใหม่มองเสรีนิยมใหม่เฉกเช่นเดียวกับมาร์กซิสต์ดั้งเดิมมองระบบนายทุนที่ขูดรีดแรงงานคนและก่อให้เกิดความแปลกแยก ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนจนกับคนรวย ด้วยการที่รัฐได้จับมืออย่างเหนียวแน่นกับนายทุนและมองมนุษย์เป็นเพียงสัตว์เศรษฐกิจ

เห็นได้ว่า การที่รัฐคอยอำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมในการตลาดต่าง ๆ ในพื้นที่เฉพาะทางเศรษฐกิจ หรือที่เรียกว่า เขตเศรษฐกิจพิเศษ ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์คือการเร่งเร้าเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม นโยบายของเสรีนิยมใหม่ให้ความสำคัญกับหลักการตลาดเสรีเป็นอย่างมาก เช่น การลดกฎเกณฑ์กำกับที่มีต่อการเคลื่อนย้ายเงินทุน แม้เขตเศรษฐกิจพิเศษจะถูกตั้งขึ้นและอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ แต่ทว่าอำนาจในการบริหารจัดการกลับอยู่ที่บริษัทข้ามชาติหรือกลุ่มทุนภายในเขต ซึ่งเป็นการจัดความสัมพันธ์ใหม่ระหว่างรัฐกับกลุ่มทุนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น รัฐเสรีนิยมใหม่จึงทำหน้าที่เป็นเพียงรัฐที่คอยอำนวยความสะดวกให้กับกิจกรรมในการตลาดต่าง ๆ เท่านั้น ซึ่งมักจะมีปัญหาหากปล่อยให้กลุ่มทุนจัดการแบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด โดยเฉพาะรัฐไร้เสถียรภาพที่ไม่มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน (Laungaramsri, 2018) กล่าวได้ว่า การบริหารอย่างอิสระของกลุ่มทุนโดยปราศจากการควบคุมกำกับอย่างมีประสิทธิภาพโดยรัฐ ส่งผลให้เขตเศรษฐกิจพิเศษถูกทิ้งร้างหรือกลายเป็นพื้นที่แก๊งกำไรที่ดิน นำมาสู่ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มทุนกับชาวบ้าน โดยมากมักเป็นเขตที่รัฐไม่มีบทบาทในการกำกับทิศทางและแผนการพัฒนาที่ชัดเจน และกลายเป็นผู้รับใช้ที่ไร้อำนาจให้กับกลุ่มผลประโยชน์หรือนายทุน

สำหรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่เชียงแสน จังหวัดเชียงราย เป็น 1 ใน 10 เขตเศรษฐกิจพิเศษตามประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) 2/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 ภายใต้คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 72/2557 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (National Council for Peace and Order, 2014) โดยถูกวางบทบาทการพัฒนาตามตำแหน่งจุดยืนเชิงยุทธศาสตร์สำหรับรองรับการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ การจัดตั้งศูนย์ศิลปวัฒนธรรมและหัตถกรรม ศูนย์แสดงสินค้าพื้นเมือง และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความเป็นอัตลักษณ์ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและดึงดูดนักท่องเที่ยว ผสมผสาน การบริการสุขภาพทางการแพทย์ การศึกษานานาชาติ ปัจจุบันพบว่าการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามจุดเน้นดังกล่าวเป็นไปอย่างล่าช้า ซึ่งเกิดจากสาเหตุหลายประการตั้งแต่ความขัดแย้งเรื่องที่ดินระหว่างรัฐกับชาวบ้านในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียง ในช่วงปี พ.ศ. 2557–2562 กระทั่งคณะอนุกรรมการด้านการจัดหาที่ดินและบริหารจัดการได้มีมติให้ยกเลิกการหาที่ดินของรัฐเพื่อใช้

เป็นพื้นที่พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายตามมาตรการส่งเสริมการลงทุน มาตรการด้านแรงงาน และมาตรการทางผังเมืองแทนการจัดหาที่ดิน (Secretariat of the Special Economic Zone Policy Committee, Office of the National Economic and Social Development Council, 2019) รวมถึงความคลุมเครือและความสับสนต่อกฎหมายผังเมืองของชาวบ้านในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายที่ยังไม่สามารถจัดทำกฎกระทรวงได้สำเร็จ การกำหนดกฎหมายที่ให้สิทธิประโยชน์ที่เอื้อให้แก่ผู้ประกอบการแต่ยังไม่เห็นในส่วนการปกป้องสิทธิของคนในพื้นที่ ประเด็นเหล่านี้ส่งผลให้ถูกต่อต้านและทำทนายจากกลุ่มภาคประชาสังคมในพื้นที่ ซึ่งที่ผ่านมามีงานศึกษาเกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษถูกผลิตขึ้นเป็นจำนวนมาก เพื่อให้เห็นช่องว่างของการศึกษา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของไทย ตลอดช่วงระยะเวลา 20 ปี ที่ผ่านมา พบว่า งานศึกษาที่ผ่านมาแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มสำคัญ ได้แก่ 1) การศึกษาในมิติทางกฎหมาย เช่น งานของ Prasertthanon (2009) Sitthichai (2008) และ Taepparametamay (2006) 2) การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เช่น Chatphitakchok (2019) Deedecha (2015) Duang-umpai (2014) Fankhiew (2016) Kulabut (2020) Samibat (2017) Termsilp (2018) และ Vangklon and Yeerong (2016) 3) งานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ เช่น Kanchananin (2016) Rattanatrai (2019) และ 4) การศึกษาด้านผลกระทบ เช่น Daoruang (2002) Sathiranon (2003) และ Wangyaw (2008) ซึ่งงานศึกษารุ่นนี้จัดอยู่ในกลุ่มที่สาม แต่ทว่างานส่วนใหญ่ที่กล่าวมาจะเป็นการศึกษาในภาพกว้างที่มองในระดับมหภาค (Macro economics) ผ่านบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งช่องว่างองค์ความรู้ของการศึกษารุ่นนี้คือ ยังขาดงานศึกษาบทบาทของรัฐไทยกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีความลุ่มลึกมากกว่าบทบาทตามกฎหมายหรือตามนโยบาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเสรีนิยมแบบออร์โด (Ordoliberalism) มาใช้ประกอบการวิเคราะห์เพื่อจะช่วยให้มองเห็นการขยายอำนาจของรัฐไทยผ่านการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย รวมถึงความสามารถในการผลักดันนโยบายดังกล่าว ซึ่งสะท้อนให้เห็นเศรษฐกิจเสรีกับความเข้มแข็งของรัฐไทย ทั้งนี้ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทบาทของรัฐไทยกับเศรษฐกิจเสรีว่าด้วยนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของของประเทศไทยกับการจัดการเศรษฐกิจเสริมองผ่านนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ทู และภาคประชาสังคม ในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ที่มีความเข้าใจในปรากฏการณ์อย่างลึกซึ้งและสามารถให้ข้อมูลจากมุมมองที่หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การตอบคำถามวิจัยได้อย่างครอบคลุม ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจังหวัด ตัวแทนภาคเอกชน ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำท้องที่ และตัวแทนภาคประชาสังคม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลภาคสนามคือ แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview Guideline) ซึ่งออกแบบมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการสนทนาและซักถามผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างเป็นระบบและมีความยืดหยุ่น การเลือกใช้เครื่องมือลักษณะนี้มีเหตุผลเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงการรับรู้ ความคิด และการตีความปรากฏการณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มได้อย่างลึกซึ้ง ในขณะที่เดียวกัน ก็ยังคงรักษาประเด็นของการสนทนาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในแง่ของหลักการข้อมูลเชิงเอกสารนับว่าเป็นข้อมูลที่น่ามาใช้ประโยชน์ได้มากเพราะมีความพร้อมมูลบางประการที่ข้อมูลบุคคลอาจไม่มีหรือไม่ครอบคลุม เป็นการทบทวนและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น เอกสารหลัก (Primary Document) คือกฎหมาย ประกาศ หนังสือ หนังสือนิติราชการ รายงานการประชุม รายงานข่าว แผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนของไทย และเอกสารรอง (Secondary Document) คือ งานวิจัย บทความ

3.2 การรวบรวมข้อมูลวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นวิธีการศึกษาวิจัยที่มีรูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงการรับรู้ของผู้ถูกสัมภาษณ์ ด้วยการเรียนรู้กับชุมชน และใช้วิธีการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ความหมายที่ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงออกมาผ่านพฤติกรรมทั้งทางสีหน้า ท่าทาง และคำพูด การสำรวจพื้นที่ (Field Observation) วิธีการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเชิงลึก ทั้งในแง่ของบริบทเชิงกายภาพของพื้นที่ วิถีชีวิตของผู้คนรวมถึงบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ (Critical Analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทย รวมถึงการเคลื่อนไหวของภาคประชาสังคมในพื้นที่กรณีศึกษา รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยกรอบแนวคิดเสรีนิยมแบบออร์โด (Ordoliberalism) ซึ่งเป็นอีกแนวทางการศึกษาหนึ่งที่สามารถสร้างคำอธิบายบางอย่างซึ่งเป็นข้อค้นพบใหม่ที่ขยายพรมแดนการอธิบายในอีกแง่มุมหนึ่งที่เพิ่มเติมจากมุมมองแบบเสรีนิยมใหม่ รวมทั้งแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสังคมเพื่อชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างรัฐกับกลุ่มทางสังคมผ่านการดำเนินนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ IRB No. P2-0030/2567 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2567 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติโดยเคร่งครัด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าจากแนวคิดเศรษฐกิจเสรีกับรัฐที่เข้มแข็ง (Free Economy and Strong State) หรือ เสรีนิยมแบบออร์โด (Ordoliberalism) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถอธิบายบทบาทของประเทศไทยที่มีต่อการผลักดันเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ตลอดระยะเวลาหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่มีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 72/2557 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) นำมาสู่ประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2568 นับเป็นเวลา 10 ปี โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นสองส่วนสำคัญ คือ ส่วนแรก บทบาทของของประเทศไทยกับการจัดการเศรษฐกิจเสรีมองผ่านนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย และส่วนที่สอง ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ทูต และภาคประชาสังคม ในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

1. บทบาทของของประเทศไทยกับการจัดการเศรษฐกิจเสรีมองผ่านนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ภายหลังเหตุการณ์รัฐประหาร ปี พ.ศ. 2557 รัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีการผลักดันนโยบายด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน มีความพยายามเปลี่ยนพื้นที่ชายขอบเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ถูกประกาศ 1 ใน 10 แห่ง คือ เขตเศรษฐกิจพิเศษ เชียงราย ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน และอำเภอเชียงของ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังตารางที่ 1 และรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงกรอบการดำเนินงานของรัฐบาลไทยในการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

ประเด็น	ประเด็นย่อย	สรุปสาระสำคัญ
กรอบการควบคุมกำกับของรัฐไทย	กลไกทางกฎหมาย (ยุค คสช.)	คำสั่ง คสช. ที่ 72/2557 จัดตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.)
		ประกาศ กนพ. ที่ 1 และ 2/2558 กำหนดพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ 10 แห่ง (เชียงรายอยู่ในระยะที่ 2)
		คำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ 17/2558, 74/2559, 3/2559 ให้อำนาจในการจัดหาที่ดินและยกเว้นการใช้กฎหมายผังเมือง/ควบคุมอาคาร
	กรอบเชิงนโยบาย	กำหนดทิศทางโดยยุทธศาสตร์ชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ, และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2564
		ใช้มาตรการส่งเสริมการลงทุนของ BOI เป็นเครื่องมือหลัก (ปัจจุบันเน้น 13 กลุ่มกิจการเป้าหมาย)
	กรอบการบริหารจัดการ	ส่วนกลาง คณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.)
ส่วนภูมิภาค คณะกรรมการ กรอ. จังหวัด และคณะทำงานเฉพาะกิจของจังหวัดเชียงราย		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็น	ประเด็นย่อย	สรุปสาระสำคัญ
การวางหมุดหมายในพื้นที่เชียงใหม่	มาตรการทางผังเมือง	ปัจจุบันยังคงใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2561 เป็นการชั่วคราว เนื่องจากผังเมืองรวมฉบับใหม่ยังจัดทำไม่แล้วเสร็จ
	มาตรการส่งเสริมการลงทุน	ใช้ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ที่ 19/2565 เป็นหลักในการให้สิทธิประโยชน์
	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	โครงการที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ ด้านศุลกากรเชียงใหม่แห่งใหม่, ศูนย์เปลี่ยนถ่ายสินค้าเชียงของ, และการก่อสร้างถนนสายเชียงราย - เชียงแสน
	การสร้างความหมายใหม่	รัฐบาล คสช. ใช้อำนาจนิยมเปลี่ยนสถานะเมืองประวัติศาสตร์เชียงใหม่ให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจศักยภาพสูง โดยมีหมุดหมายเป็น “เมืองแห่งท่าเรือและการท่องเที่ยว”
รากฐานทางศีลธรรมและการแข่งขัน	การแข่งขันระหว่างกลุ่มทุน	รัฐพยายามสร้างกติกาการแข่งขันที่เป็นธรรม (Fair Game) ผ่านกฎหมายและนโยบาย เช่น การให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมกันภายใต้ประกาศ BOI
	การแข่งขันกับภาคประชาสังคม	ความล้มเหลว รัฐไม่สามารถสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคมได้
		ปัญหา กลุ่มทุนที่เข้ามาลงทุนมีน้อยและไม่หลากหลาย ทำให้รัฐไม่สามารถแสดงบทบาทผู้พิทักษ์ตลาดได้อย่างเต็มที่ และต้องออกมาตรการจูงใจกลุ่มทุนมากขึ้น
	ผลลัพธ์ ไม่เกิดการแข่งขันที่สมบูรณ์ ผู้ประกอบการท้องถิ่นไม่สามารถแข่งขันได้ และนโยบายไม่ได้เอื้อให้ธุรกิจท้องถิ่นเติบโต	

1.1 กรอบในการควบคุมกำกับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐไทย พบว่า นับตั้งแต่เหตุการณ์รัฐประหารเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) รัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ใช้อำนาจออกคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 72/2557 เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เมื่อ 19 มิถุนายน 2557 โดยคณะกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่ออกระเบียบ ประกาศ และคำสั่ง เพื่อปฏิบัติการตามคำสั่งดังกล่าว จากนั้นจึงมาสู่การออกประกาศ จำนวน 2 ฉบับ คือ ประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) 1/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 1 และ ประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) 2/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ระยะที่ 2 ซึ่งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย เกิดขึ้นตามประกาศฯ ระยะที่ 2 จากนั้นมีการออกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติอีก 3 ฉบับ โดยมีสาระสำคัญว่าด้วยการจัดหาที่ดินเพื่อใช้ประโยชน์ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ได้แก่ 1) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 17/2558 เรื่อง การจัดหาที่ดินเพื่อใช้ประโยชน์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (ตาก มุกดาหาร สระแก้ว สงขลา ตราด หนองคาย) 2) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 74/2559 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 17/2558 (นครพนม กาญจนบุรี) และ 3) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 3/2559 เรื่อง การยกเว้นการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองและกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ กล่าวได้ว่า การปูทางสู่การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนของรัฐไทยนั้น เกิดจากคำสั่งของคณะรัฐประหาร ก่อนที่จะมีออกประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารการพัฒนาพื้นที่ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษตามมาในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนาพื้นที่ ภายหลังจากที่มีการกำหนดเขตพื้นที่พัฒนาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

สำหรับกรอบและมาตรการที่รัฐใช้เป็นเครื่องมือเพื่อควบคุมกำกับการแข่งขันของตลาดในเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐไทย ในฐานะผู้ถืออำนาจการเมือง (Political State) ตามแนวคิดเสรีนิยมแบบออร์โดนั้น สามารถแบ่งได้ 2 ประเด็นสำคัญ คือ 1) กรอบในระดับเชิงนโยบาย และ 2) กรอบการบริหารจัดการ ภายใต้กรอบทั้งสองนั้นมีมาตรการซึ่งเป็นวิธีเชิงปฏิบัติ กล่าวคือ กรอบเชิงนโยบายที่ใช้กำกับดูแลเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ได้มีการกำหนดผ่านกฎหมาย ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ว่าด้วยเรื่องของการพัฒนาเพื่อรองรับนโยบายการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ รวมถึงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ พ.ศ. 2564 และแนวปฏิบัติในเชิงพื้นที่ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนที่เกี่ยวข้อง ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 ส่วนกรอบการบริหารจัดการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับส่วนกลาง คือคณะกรรมการนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กพศ.) มีอำนาจหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับการกำหนดพื้นที่และสิทธิประโยชน์สำหรับผู้ประกอบการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมถึงกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทางการบริหารจัดการในระดับภูมิภาค ระดับภูมิภาคมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างภาครัฐและเอกชนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) และคณะทำงานศึกษาทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zone : SEZ) ของจังหวัดเชียงรายและศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ (Northern Economic Corridor : NEC - Creative LANNA) (NEC) (Strategy and Provincial Development Information Group, Chiang Rai Provincial Office, 2022) ภายใต้กรอบดังกล่าว รัฐใช้วิธีควบคุมกำกับผ่านมาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษทุกแห่ง โดยแบ่งตามกิจการเป้าหมาย 13 กลุ่มกิจการ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้กำหนดไว้ และใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานปัจจุบัน คือ มาตรการในอำนวยความสะดวกและจูงใจนักลงทุนซึ่งจะได้รับสิทธิประโยชน์ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ขณะที่ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาของอำเภอเชียงแสน คือ การเป็นเมืองแห่งท่าเรือและการท่องเที่ยว โดยการบูรณะฟื้นฟูเมืองโบราณเชียงแสน ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวบริเวณสามเหลี่ยมทองคำ การพัฒนาท่าเรือท่องเที่ยว การอำนวยความสะดวกในส่วนของการผ่านแดน จัดทำข้อตกลงและมาตรการที่เป็นธรรมสำหรับการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ ตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าปลอดภาษี ตลอดจนการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งเพื่อความสะดวกในการเดินทาง ดังนั้น เมื่อพิจารณาตามกิจการเป้าหมาย 13 กลุ่มกิจการ ดูเหมือนว่ามีบางประเภทกิจการเท่านั้นที่เหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่

1.2 รัฐไทยกับการวางหมุดหมายเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย จังหวัดเชียงราย นับจากบทบาทของรัฐไทยยุคหลังรัฐประหาร 2557 ที่มีอำนาจเด็ดขาดในการออกประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ในนามของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ รายละเอียดดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยใช้อำนาจผ่านกลไกเชิงสถาบันในการออกกฎหมายพิเศษ นำมาสู่การประกาศกำหนดเขตพื้นที่พัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะได้กล่าวถึงเฉพาะเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย โดยแบ่ง 3 ประเด็นสำคัญ มาตรการทางผังเมือง มาตรการส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ประเด็นมาตรการทางผังเมือง ปัจจุบันยังคงบังคับใช้ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในท้องที่ตำบลเกาะช้าง ตำบลแม่สาย ตำบลเวียงพางคำ ตำบลศรีเมืองชุม ตำบลโป่งผา ตำบลโป่งงาม ตำบลบ้านด้าย ตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย ตำบลศรีดอนมูล ตำบลเวียง ตำบลแม่เงิน ตำบลป่าสัก ตำบลบ้านแซว ตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน และตำบลริมโขง ตำบลเวียง ตำบลสถาน ตำบลศรีดอนชัย ตำบลศรีดง ตำบลบุญเรือง ตำบลห้วยซ้อ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย (Ministry of Interior, 2018) เนื่องจาก กฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมือง และ

กฎกระทรวงหรือข้อบัญญัติท้องถิ่นที่กำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย และใช้หรือเปลี่ยนการใช้อาคาร ยังจัดทำไม่แล้วเสร็จ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 3/2559 เรื่อง การยกเว้นการใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองและกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ มาตรการส่งเสริมการลงทุน จากการศึกษาพบว่า ในช่วงระยะเวลาของรัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (24 สิงหาคม 2557 - 9 มิถุนายน 2562) โดยมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการส่งเสริมการลงทุน ได้มีการกำหนดมาตรการส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่สำคัญ ผ่านประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 คือประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ที่ 19/2565 เรื่องมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน

สำหรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายที่เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจนนั้นเกี่ยวกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีโครงการที่สำคัญ คือ 1) อาคารที่ทำการด่านศุลกากรเชียงแสนแห่งใหม่และสิ่งปลูกสร้างประกอบ 2) โครงการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกด้านศุลกากรแม่สาย 3) โครงการศูนย์เปลี่ยนถ่ายรูปแบบการขนส่งสินค้าเชียงของ 4) การก่อสร้างเส้นทางสายอำเภอเมืองเชียงราย – อำเภอเชียงแสน เห็นได้ชัดเจนว่าพื้นที่เชียงแสนเดิมในความหมายของการเป็นเมืองที่เต็มไปด้วยแหล่งโบราณสถาน ศิลปกรรม ซึ่งเป็นเมืองสำคัญทางประวัติศาสตร์ของอารยธรรมล้านนา นับแต่เมื่อครั้งแคว้นโยนก (ประมาณ ปี พ.ศ. 1300) ได้ถูกรัฐกระชับอำนาจโดยอาศัยคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ในช่วง พ.ศ. 2557 – 2562 พร้อมกับนโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อเปลี่ยนเป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยสร้างความหมายใหม่สำหรับพื้นที่ศักยภาพสูงเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ มีหมุดหมายเป็นเมืองแห่งท่าเรือและการท่องเที่ยว การเปลี่ยนสถานะของพื้นที่นี้จึงตอกย้ำให้เห็นถึงลักษณะอำนาจนิยมและความเข้มแข็งของคณะรัฐประหารในขณะนั้นโดยใช้อำนาจสูงสุดที่อยู่เหนือสังคมโดยการบังคับให้ปฏิบัติตามอย่างกว้างขวาง ภายใต้ความชอบธรรมของผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

1.3 รากฐานทางศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรม (Ethics and Morality) ของการแข่งขันในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ จากการวิเคราะห์คุณลักษณะสำคัญของเสรีนิยมแบบออร์โต แกนกลางสำคัญไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของนโยบายเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมทางสังคม ซึ่ง Müller-Armack (1932) เรียกว่าเป็น “สไตล์ทางเศรษฐกิจ” ของความเป็นสังคมในเชิงคุณธรรม (Moral Sociability) เป็นข้อเสนอเกี่ยวกับรัฐเสรีนิยมในฐานะที่เป็นผู้สถาปนาตลาดและเป็นผู้รักษาอำนาจ รัฐจึงทำหน้าที่ในการสร้างความเจริญและคุณธรรมให้เกิดขึ้นกับมาตรการทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ควบคุมการแข่งขันในตลาดให้อยู่ในกฎกติกา ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงรากฐานทางศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรม (Ethics and Morality) ของการแข่งขันในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ จึงจำเป็นต้องกล่าวถึงรากฐานทางศีลธรรมอย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) รากฐานทางศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรมในการแข่งขันระหว่างกลุ่มทุน และ 2) รากฐานทางศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรมเหนือพื้นที่ประชาสังคม ซึ่งในช่วงของรัฐบาลอำนาจนิยมคณะรักษาความสงบแห่งชาติ พบว่า ประเทศไทยในขณะนั้นมีความพยายามที่จะสร้างเงื่อนไขเพื่อกำกับการแข่งขันทางเศรษฐกิจในพื้นที่ให้เป็นไปอย่างยุติธรรม (Fair Game) ซึ่งสอดแทรกอยู่ในกฎหมาย นโยบาย โครงการของรัฐ และภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการค้าการลงทุนในพื้นที่ เช่น การให้สิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมภายใต้คำสั่ง (Order) ชุดเดียวกัน ที่ใช้ในการควบคุม (Control) ให้ระบบเศรษฐกิจสามารถดำเนินการได้ คือประกาศคณะกรรมการส่งเสริมในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่รัฐได้ผ่อนปรนมาตรการทางกฎหมายให้สิทธิพิเศษแก่นักลงทุนในการเข้าถึงทรัพยากรในพื้นที่ ในรูปแบบของการยกเว้นภาษี และการอนุญาตต่าง ๆ ซึ่งพื้นที่ปกติทั่วไปไม่สามารถทำได้

ส่วนรากฐานทางศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรมเหนือพื้นที่ประชาสังคมในเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวคิดเสรีนิยมแบบออร์โดนั้นรัฐจะต้องทำให้กลุ่มทุนสามารถแข่งขัน (Competitiveness) กันได้อย่างยุติธรรมโดยที่ไม่มีใครควบคุมหรือผูกขาด (Monopoly) ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อรัฐนั้นมีความเข้มแข็งในแง่ของการมีอิสระและความสามารถในการผลักดันนโยบาย ประกอบกับจำนวนของกลุ่มทุนที่มีความหลากหลาย สำหรับกรณีของเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายนั้นพบว่า รัฐพยายามจะสร้างระเบียบเพื่อเปิดทางให้กับกลุ่มทุนเข้ามา แต่ปรากฏว่ามีกลุ่มทุนเข้ามาน้อยมากในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย จังหวัดเชียงราย กระทั่งกรอบทางจริยธรรมที่จะทำให้เกิดการแข่งขันทันอย่างยุติธรรมของรัฐไทยทำได้เพียงบางระดับเท่านั้น เนื่องจากกลุ่มทุนที่เข้ามาลงทุนมีจำนวนน้อยและไม่หลากหลายพอที่จะทำให้รัฐได้แสดงบทบาทในฐานะผู้พิทักษ์ตลาดได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้รัฐจำเป็นต้องหาวิธีการและมาตรการสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มทุนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น รัฐจึงไม่สามารถสร้างการแข่งขันที่สมบูรณ์ได้ เพราะโครงสร้างของระเบียบการแข่งขันที่รัฐวางแผนไว้ขาดผู้เล่น (กลุ่มทุน) ที่มีความสามารถในการแข่งขันในระดับที่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะผู้ประกอบการท้องถิ่นเดิมซึ่งยังไม่มีขีดความสามารถเพียงพอและไม่พร้อมเข้าสู่เวทีการแข่งขันทั้งทางด้านราคาและคุณภาพของสินค้า เมื่อเทียบกับผู้ประกอบการรายใหญ่ระดับภาคอุตสาหกรรมจากภายนอกพื้นที่ อีกทั้งระบบกฎหมายหรือนโยบายไม่ได้เอื้อให้ธุรกิจท้องถิ่นได้เติบโต เห็นได้ชัดจากสถิติประโยชน์ต่าง ๆ ที่รัฐเอื้อให้ทุนแสวงหาประโยชน์และกำไรได้อย่างเต็มที่ ทำให้ภาคเอกชนและกลุ่มทุนขนาดใหญ่มีอำนาจและโอกาสเข้าถึงทรัพยากรในพื้นที่ได้มากกว่า

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ ทุน และภาคประชาสังคม ในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์ความเข้มแข็งของรัฐตามกรอบแนวคิดเสรีนิยมแบบออร์โด นอกจากพิจารณาผ่านการออกกฎหมายและนโยบายเพื่อใช้กำกับรักษาความยุติธรรมในการแข่งขัน ประการต่อมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับกลุ่มทุน หรือเรียกว่าความเป็นอิสระระหว่างรัฐกับทุน (Relative Autonomy) ซึ่งความเป็นจริงไม่สามารถแยกขาดจากกันได้ นักคิดคนสำคัญที่ยืนยันในหลักการที่ว่ารัฐไม่เคยเป็นอิสระจากทุนอย่างแท้จริง คือ Ralph Miliband ผู้ที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดมาร์กซิสม์ที่เชื่อว่า รัฐเป็นเพียงรูปแบบขององค์กรที่ชนชั้นนายทุนจำเป็นต้องใช้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักประกันร่วมกันสำหรับทรัพย์สินและผลประโยชน์ของพวกเขา (Wetherly et al, 2008) เช่นเดียวกับรัฐไทยที่ตระหนักดีว่า วิธีหนึ่งที่จะพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญรุดหน้ายิ่งขึ้น รัฐจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มทุน (Jarungkit-anant, 1986) ในประเด็นนี้ Satayanuruk (2019) ได้อธิบายให้เห็นภาพอย่างชัดเจนถึงความร่วมมือระหว่างคณะรัฐประหาร ปี พ.ศ. 2557 กับกลุ่มทุนที่ควมรวบรวมอำนาจรัฐอยู่ในขณะนั้น ซึ่งจะเกิดกระบวนการเปลี่ยนรูปรัฐไทยให้เป็น “รัฐบรุษ” ในลักษณะใหม่ (Neo-Corporatist State) โดยจะมีมิติของอำนาจนิยมเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันจะทำให้กลุ่มทุนขยายตัวมากขึ้นและได้รับโอกาสจากรัฐอย่างสมบูรณ์แบบในการเปลี่ยนพื้นที่เพื่อประโยชน์ของกลุ่มทุน ซึ่งย่อมส่งผลให้การผลิตของคนข้างล่างตกไปอยู่ภายใต้กลุ่มทุนใหญ่ ซึ่งในความสัมพันธ์นี้แบ่งเป็นทุนภายนอกและภายในพื้นที่ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงเห็นถึงพลวัตความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างรัฐ กลุ่มทุน และภาคประชาสังคม

ประเด็นการวิเคราะห์	สรุปสาระสำคัญ
1. ความสัมพันธ์รัฐกับทุน	ทฤษฎี รัฐไทยมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับกลุ่มทุน มีลักษณะเป็น “รัฐบรรษัทอำนาจนิยม” (Neo-Corporatist State) ที่ร่วมมือกับกลุ่มทุนเพื่อผลักดันนโยบายเศรษฐกิจ
	ความเป็นอิสระ รัฐขาดความเป็นอิสระเชิงสัมพัทธ์ (Relative Autonomy) โดยนโยบายมักเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มทุนเป็นหลัก
1.1 ทุนภายนอกพื้นที่	การต่อรอง ภาคเอกชนมีการต่อรองเพื่อขอให้รัฐลดค่าเช่าและค่าธรรมเนียมที่ดินในเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่นำดึงดูดกว่าในประเทศเพื่อนบ้าน (เช่น สัมปทานเช่า 99 ปีใน สปป.ลาว)
	การตอบสนองของรัฐ รัฐมีการผ่อนปรนเงื่อนไขบางประการ แต่ยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้มากพอ
1.2 ทุนภายในพื้นที่	ผลกระทบ เกิดภาวะเศรษฐกิจที่ไม่สมดุล กลุ่มทุนขนาดใหญ่จากภายนอกเติบโต ขณะที่กลุ่มทุนท้องถิ่นรายย่อยถดถอย
	การลงทุนต่ำ มีผู้ประกอบการยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนน้อยมาก (เพียง 2 จาก 13 กลุ่มกิจการเป้าหมาย) เนื่องจากไม่คุ้มค่ากับการลงทุน
	อุปสรรคหลัก ราคาที่ดินในพื้นที่พุ่งสูงขึ้นหลายเท่าตัวจากการเก็งกำไร ทำให้นักลงทุนเลือกที่จะไปตั้งฐานการผลิตในอำเภอใกล้เคียงแทน
2. ความสัมพันธ์รัฐกับภาคประชาสังคม	พลังของภาคประชาสังคม แม้เชียงใหม่ไม่มีกลุ่มเคลื่อนไหวที่ชัดเจน แต่ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากกลุ่มในพื้นที่ใกล้เคียง (เช่น กลุ่มรักษ์เชียงใหม่) ซึ่งมีประวัติการต่อสู้กับโครงการรัฐมายาวนาน
	มุมมองต่อรัฐ ภาคประชาสังคมมองว่านโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษเป็นเครื่องมือของรัฐที่เอื้อประโยชน์ให้นายทุน และจะทำลายทรัพยากรและวิถีชุมชน
	การจัดการที่ดิน รัฐพยายามเพิกถอนที่ดิน สปก. 4-01 เพื่อนำมาพัฒนา แต่เผชิญการต่อต้านจากประชาชน
	การวางผังเมือง การนำเสนอผังเมืองรวมของรัฐถูกคัดค้านจากคนในพื้นที่อย่างกว้างขวาง เนื่องจากข้อกำหนดการใช้ที่ดิน (พื้นที่สีเขียว) ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพในการพัฒนา
	ผลลัพธ์ การเคลื่อนไหวของภาคประชาสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้รัฐต้องยกเลิกการจัดการที่ดินและทำให้นโยบายในภาพรวมหยุดชะงัก

2.1 ทุนภายนอกพื้นที่ หมายถึง กลุ่มทุนผู้ประกอบการในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย อีก 9 แห่ง ในการประชุมคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) กระทรวงการคลังได้นำเสนอประเด็นที่ภาคเอกชนขอให้ลดอัตราค่าธรรมเนียมแรกเข้าที่จ่ายครั้งเดียวเท่านั้นหมดทุกพื้นที่ ตลอดสัญญาเช่า 50 ปี จากเดิม 320,000–600,000 บาท/ไร่ เหลือ

200,000 บาท/ไร่ (Khaosod, 2015) เพื่อจูงใจการลงทุน ขณะที่เขตเศรษฐกิจพิเศษสามเหลี่ยมคำ สปป.ลาว ตรงข้ามกับเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสนให้สัมปทานเช่า 99 ปี ซึ่งเป็นพื้นที่ลงทุนของชาวจีนเรียกกันว่า เป็นพื้นที่เมืองเงินย้อยส่วน (Charoensuk, 2017) ทำให้เกิดข้อเปรียบเทียบสำหรับนักลงทุนต่างชาติ อย่างไรก็ตาม อัตราค่าธรรมเนียมที่ดินกรรมนารักษ์เสนอผ่อนปรนโดยยกเว้นการจ่ายใน 5 ปีแรก และให้ทยอยจ่ายนับจาก ปีที่ 6 - 13 รวมระยะเวลา 8 ปี ส่วนอัตราค่าเช่า กรรมนารักษ์ได้กำหนดอัตราค่าเช่าที่ราชีพสูงสุดในการติดตั้งตั้งแต่ 24,000 - 40,000 บาท/ไร่/ปี ซึ่งมองว่าเป็นอัตราค่าเช่าที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับศักยภาพของพื้นที่ แต่ภาคเอกชน ยังต่อรองให้ปรับลดลงอีก ซึ่งรัฐรับไว้พิจารณาแต่มีเงื่อนไขว่าต้องลงทุนจริงและมีระยะเวลาที่แน่นอน หรือไม่นำพื้นที่ไปให้เอกชนรายอื่นเช่าต่อ (Treasury Department, 2015)

2.2 ทูนาภายในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาพรวมของเศรษฐกิจ ในจังหวัดเชียงในช่วง ปี พ.ศ. 2559-2560 มีลักษณะที่เจริญเติบโตแต่ขาดความสมดุล เนื่องจากมีกลุ่มทุน ขนาดใหญ่หลายรายเข้ามาตั้งกิจการในพื้นที่มากขึ้น โดยเฉพาะศูนย์การค้าเกี่ยวกับวัสดุก่อสร้าง เพอร์นิเจอร์ ขณะที่กลุ่มทุนท้องถิ่นรายย่อยประสบกับภาวะถดถอย (Prachachon Tithurakit, 2017) เมื่อพิจารณา ในประเด็นการลงทุนในพื้นที่ของผู้ประกอบการ พบว่า มีเพียงผู้ประกอบการรับส่งนักท่องเที่ยว ร้านอาหาร โรงแรม ที่พอจะเห็นว่าได้ประโยชน์อยู่บ้าง ประเด็นที่น่าสนใจคือมีผู้ประกอบการที่ขอรับการ ส่งเสริมการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายเพียง 2 กลุ่มกิจการเท่านั้น คือ กลุ่มกิจการที่ 1 อุตสาหกรรมการเกษตร ประมง และกิจการที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มกิจการที่ 7 กิจการสาธารณูปโภค จากกิจการเป้าหมาย ทั้งหมด 13 กลุ่ม (Regional Development Strategy Division, Office of the National Economic and Social Development Council, 2023)

ข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ประกอบการไม่ได้ให้ความสนใจต่อการลงทุนในพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน ด้วยเหตุผลสำคัญในด้านความไม่คุ้มค่าในการซื้อที่ดินซึ่งมีราคาสูงด้วยกระแส การซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไรในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายทำให้ราคาที่ดินพุ่งสูงขึ้นหลายเท่าตัว (Thansettakij, 2018) และจากรายงานเอกสารวิเคราะห์ความคืบหน้าเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัญหา และอุปสรรคประการหนึ่งของการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย คือ ราคาที่ดินเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน มีราคาสูงถึงไร่ละประมาณ 1 ล้านบาท ส่วนเขตเชียงของมีราคา 4-5 ล้านบาท (Sroyploy, 2018) และราคาที่ดิน บริเวณใกล้กับสะพานมิตรภาพแห่งที่ 4 พุ่งสูงถึง ไร่ละ 6 ล้านบาท จากราคาหลักหมื่นถึงแสนบาท (Panyokas, 2015) นักลงทุนบางกลุ่มจึงเลือกตั้งฐานการผลิตยังอำเภอใกล้เคียงมากกว่า ดังที่ภาคเอกชนเสนอให้มีศูนย์กลาง เพื่อเชื่อมการพัฒนาทั้ง 3 อำเภอในเขตเศรษฐกิจพิเศษ คือ อำเภอเวียงชัยและอำเภอเวียงเชียงรุ้ง เพราะเป็น ศูนย์กลางเชื่อมได้ทั้งสามพื้นที่ เนื่องจากการลงทุนต้องใช้พื้นที่ขนาดใหญ่เพื่อสร้างโรงงานเพื่อการผลิต และการแปรรูปสินค้า ประกอบกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับภาคประชาสังคมในเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย แม้ว่าในพื้นที่เชียงแสนจะไม่มีกลุ่มภาคประชาสังคมที่มีโครงสร้างและบทบาทการเคลื่อนไหวที่ชัดเจน แต่ต้องยอมรับ ว่าบทบาทการเคลื่อนไหวของกลุ่มภาคประชาสังคมในพื้นที่อำเภอเชียงของ ประกอบด้วย กลุ่มรักษ์เชียงของ กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุ่มน้ำบ้านบุญเรือง รวมถึงภาคีเครือข่ายภายนอกจากสภาประชาชนพื้นที่ลุ่มน้ำอิง สมาคมแม่น้ำ เพื่อชีวิต สมาคมสถาบันชุมชนลุ่มน้ำโขง นักวิชาการและนักวิจัย มีผลอย่างสำคัญยิ่งต่อการยกเลิกการจัดหาที่ดิน ของรัฐเพื่อใช้เป็นพื้นที่พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย ซึ่งรวมพื้นที่อำเภอเชียงแสน และอำเภอแม่สาย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มภาคประชาสังคมบางกลุ่ม เช่น กลุ่มรักษ์เชียงของ มีพัฒนาการของการต่อสู้ช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด (War of Position) จากรัฐมานานกว่าสามสิบปีทั้งในประเด็นด้านทรัพยากรธรรมชาติและและการรักษาสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มอำนาจพลเมือง โดยสร้างชุดข้อมูลความรู้ผ่านงานวิจัยท้องถิ่นเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการอ้างอิงสำหรับต่อสู้ช่วงชิงพื้นที่ทางความคิด จากรัฐเรื่อยมาจนกระทั่งเป็นแกนหลักยกระดับสร้างเครือข่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมลุ่มน้ำโขง-ล้านนา ไม่เพียงแต่ทำให้คนในพื้นที่ลุกขึ้นมาปกป้องสิทธิอันชอบธรรมของตนเองแล้วยังเกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของชุมชน (Community Empowerment) ในการจัดประภายให้สังคมไทยได้รับรู้และตั้งคำถามต่อนโยบายและโครงการต่าง ๆ ของรัฐที่มักเกิดปัญหาและผลกระทบตามมา

ดังนั้น เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการเคลื่อนไหวของกลุ่มรักษ์เชียงของมิได้เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2558 จากการประกาศคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ที่ 2/2558 เรื่อง กำหนดพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย แต่มีพลวัตและพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ในการเคลื่อนไหวต่อสู้มานานแล้ว โดยมีมุมมองต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษในแง่เครื่องมือของรัฐที่สร้างขึ้นมานำมาซึ่งสร้างความสั่นคลอนให้แก่ธรรมชาติและความเป็นมนุษย์ด้วยอุตสาหกรรมที่เสี่ยงต่อการทำลายสิ่งแวดล้อมและรากเหง้าของชุมชน

ผลจากปฏิบัติการทางนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน โดยการจัดการที่ดินของรัฐเพื่อใช้ประโยชน์จากพื้นที่ซึ่งมีสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรม มีประชาชนอยู่อาศัยและทำกินจำนวนน้อย และไม่เป็นที่ที่มีเอกสารสิทธิ์เพื่อจัดสรรให้หน่วยงานราชการใช้ประโยชน์ และให้เอกชนและการนิคมอุตสาหกรรมเช่าพื้นที่ นำไปสู่การออกคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 17/2558 และคำสั่งที่ 74/2559 เพื่อเพิกถอนที่ดินของรัฐดังกล่าวสำหรับเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย เป็นอีกหนึ่งพื้นที่ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรง สืบเนื่องจากทางจังหวัดเชียงรายได้นำเสนอที่ดินแปลงที่มีความเหมาะสมในพื้นที่อำเภอเชียงแสนต่อคณะกรรมการนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ (กนพ.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2559 มีมติเห็นชอบการจัดการที่ดินตามข้อเสนอเพื่อใช้ประโยชน์ในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (Strategy and Provincial Development Information Group, Chiang Rai Provincial Office, 2016) แต่การนำเสนอดังกล่าวกลับไม่เป็นไปตามหลักการและแนวทางการใช้ประโยชน์พื้นที่อย่างเหมาะสม เนื่องจากการกำหนดพื้นที่ดังกล่าวตั้งอยู่ในเขตปฏิรูปที่ดิน สปก. บริเวณท่าเรือพาณิชย์เชียงแสน ที่สำคัญคือสถานะบริเวณดังกล่าวมีการออก สปก. 4-01 เต็มทั้งพื้นที่และได้จัดสรรให้ราษฎรทำกินแล้ว โดยมีการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการเพาะปลูกพืช ที่ดินดังกล่าวจึงไม่ใช่เป็นพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมหรือมีประชาชนอยู่อาศัยและทำกินจำนวนน้อยตามที่มีการเสนอ เพื่อให้ได้มาซึ่งที่ดินดังกล่าวรัฐได้เสนอค่าเสียหายให้แก่ราษฎรในพื้นที่ไร่ละ 200,000 บาท แต่ชุมชนต้องรองชอราคาไร่ละ 900,000 บาท ท้ายที่สุด คณะอนุกรรมการด้านการจัดการที่ดินและบริหารจัดการก็ได้ยกเลิกที่ดินแปลงดังกล่าวโดยให้เหตุผลว่ามีผลกระทบต่อราษฎรเป็นจำนวนมากและเป็นการสร้างภาระต่องบประมาณของรัฐมากเกินไปไม่คุ้มค่ากับการลงทุน

ไม่เพียงเท่านั้น ปฏิกริยาของภาคประชาสังคมในพื้นที่อำเภอเชียงแสนที่มีต่อนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐไทยที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ เวทีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2561 จัดโดยกรมโยธาธิการและผังเมือง เกี่ยวกับข้อกำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินของผังเมืองรวม โดยผู้จัดการโครงการและนักผังเมืองรวม ได้แบ่งพื้นที่โดยแยกตามสีออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สีเหลืองเป็นที่อยู่อาศัยหนาแน่นน้อย 2) สีเขียวเป็นสีชนบทและเกษตรกรรม และ 3) สีเขียวอ่อนเป็นพื้นที่อนุรักษ์ป่าไม้ เกิดการอภิปรายโดยผู้นำท้องที่ ท้องถิ่นและภาคเอกชน ที่เห็นตรงกันว่าพื้นที่ซึ่งมีโฉนดประมาณ 10,000 ไร่ ถูกกำหนดเป็นพื้นที่สีเขียว ซึ่งมีข้อจำกัดอย่างมากเนื่องจากไม่สามารถทำกิจการประเภทอื่นได้ นอกจากภาคการเกษตร

สวนทางกับภาคการเกษตรในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงเข้าสู่รูปแบบเกษตรแปรรูปและอุตสาหกรรมเกษตร การนำเสนอผังเมืองรวมในครั้งนั้นก่อให้เกิดการคัดค้านของผู้เข้าร่วมประชุม ส่งผลให้เกิดกระแสการคัดค้าน ในขณะที่รัฐก็ไม่สามารถทำให้คนในพื้นที่เห็นพ้องในนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษได้ จึงนำไปสู่การที่ คณะอนุกรรมการด้านการจัดหาที่ดินและบริหารจัดการได้มีมติให้ยกเลิกการจัดหาที่ดินของรัฐเพื่อใช้เป็นพื้นที่ พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย ตามมาตรการส่งเสริมการลงทุน มาตรการด้าน แรงงาน และมาตรการทางผังเมืองแทนการจัดหาที่ดิน (Secretariat of the Special Economic Zone Policy Committee, Office of the National Economic and Social Development Council., 2019)

สรุปและอภิปรายผล

กรอบเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ รวมถึงมาตรการต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ล้วนแล้วแต่ถูกสร้างขึ้นโดยรัฐ ในลักษณะของการกำหนดนโยบายที่กีดกันจากบนลงล่าง ซึ่งตรงข้ามกับความเชื่อ ที่ว่าเขตเศรษฐกิจพิเศษคือ เครื่องมือทางเศรษฐกิจของเสรีนิยมใหม่ ในแง่ที่ว่ารัฐต้องมีบทบาทอยู่ห่างจาก กิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อให้ตลาดทำงานได้อย่างอิสระ แต่ข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าการผลักดันเขตเศรษฐกิจพิเศษ ของรัฐไทยแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างรัฐ - ทุน - ชุมชน ที่รัฐเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ควบคุมที่ดิน แรงงาน และทรัพยากร ยิ่งไปกว่านั้นดูเหมือนว่ารัฐจะบังคับเปลี่ยนให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เดินตามกรอบที่รัฐกำหนด เห็นได้จากมาตรการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งภาคเอกชนจะได้รับสิทธิและประโยชน์ ก็ต่อเมื่อปฏิบัติตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนดให้สามารถดำเนินการเท่านั้น (Office of the Board of Investment, 2022) ประเด็นที่น่าสนใจคือกฎกติกาหรือเงื่อนไขที่ถูกกำหนดและออกแบบโดยผู้ถืออำนาจเพียงฝ่ายเดียว อาจไม่เป็นธรรมสำหรับอีกฝ่าย ในแง่ของเสรีภาพของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การสร้างกรอบและมาตรการ ที่เหมาะสมเพื่อให้เศรษฐกิจทำงานได้อย่างสมบูรณ์และเป็นธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น นอกจากกรอบและ มาตรการที่รัฐใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับควบคุมการดำเนินการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษแล้ว ประเด็นต่อมา รากฐานทางศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรมของเสรีนิยมแบบออร์โดจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อรัฐมีความเข้มแข็ง ในแง่ของการมีอิสระและความสามารถในการผลักดันนโยบาย ประกอบกับจำนวนของกลุ่มทุนที่มีจำนวนมาก และหลากหลาย

สำหรับกรณีของเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย เห็นได้ว่ารัฐมีความพยายามจะสร้างระเบียบเพื่อเปิดทาง ให้กับกลุ่มเข้ามาลงทุน แต่กลับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังของรัฐ ดังที่กรมธนารักษ์ประกาศปรับลดค่าเช่า จากหลักหมื่นเหลือหลักพัน (Treasury Department, 2018) ส่งผลให้กรอบศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรม ที่จะทำให้เกิดการแข่งขันอย่างยุติธรรมของรัฐไทยทำได้เพียงบางระดับเท่านั้น เนื่องจากกลุ่มทุนที่เข้ามาลงทุน มีจำนวนน้อยมากและไม่หลากหลายพอที่จะให้รัฐได้แสดงบทบาทในฐานะผู้พิทักษ์ตลาดได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น รัฐจึงไม่สามารถสร้างการแข่งขันที่สมบูรณ์ขึ้นได้ เพราะโครงสร้างของระเบียบการแข่งขันที่รัฐวางแผนไว้ ขาดผู้เล่น (กลุ่มทุน) ที่มีความสามารถในการแข่งขันในระดับที่เท่าเทียมกัน (Böhm, 1937) โดยเฉพาะ ผู้ประกอบการท้องถิ่นเดิมซึ่งยังไม่มีขีดความสามารถเพียงพอและไม่พร้อมเข้าสู่เวทีการแข่งขันทั้งทางด้านราคา และคุณภาพของสินค้าเมื่อเทียบกับผู้ประกอบการรายใหญ่ระดับภาคอุตสาหกรรมจากภายนอกพื้นที่

อีกทั้งระบบกฎหมายหรือนโยบายไม่ได้เอื้อให้ธุรกิจท้องถิ่นได้เติบโต เห็นได้ชัดจากสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่รัฐเอื้อให้ทุนแสวงหาประโยชน์และกำไรได้อย่างเต็มที่ แต่ทว่าเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศยังถือว่า มีจำนวนน้อยมาก เช่น เขตเศรษฐกิจพิเศษในประเทศจีนและลาว ทำให้ภาคเอกชนและกลุ่มทุนขนาดใหญ่ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรในพื้นที่ได้มากกว่า ในขณะที่นักคิดสาย Ordoliberal เชื่อว่าการเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจ เติบโตกับการแข่งขันอย่าง "สมบูรณ์" (Complete Competition) จะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถทางการ

แข่งขันของระบบเศรษฐกิจโดยรวม และนำไปสู่การเพิ่มสวัสดิการทางสังคมให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป ดังที่ Laungaramsri (2018) ชี้ให้เห็นว่า เขตเศรษฐกิจพิเศษไม่ได้เป็นเพียงกลไกทางเศรษฐกิจในการสร้างการพัฒนาแต่เป็นเครื่องมือทางเศรษฐกิจที่สะท้อนความสัมพันธ์ทางอำนาจและการแบ่งสรรผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคม

จากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ - ทุน - ชุมชน แล้ว จึงเป็นความสัมพันธ์ที่รัฐเอื้อให้กับกลุ่มทุน ซึ่งเห็นได้จากประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน การลดอัตราค่าเช่า ค่าธรรมเนียมแก่ผู้ประกอบการ เพื่อคาดหวังการดึงดูดผู้ประกอบการให้เข้ามาลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ อย่างไรก็ตาม เงื่อนไขความสำเร็จของนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษมิได้อยู่ที่รัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่รวมถึงปฏิสัมพันธ์ของทุนและชุมชนด้วย แม้รัฐจะเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มทุนผ่านมาตรการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชาติแดน (Office of the Board of Investment, 2025) ซึ่งดูเหมือนว่าจะไปด้วยกันได้แต่การที่รัฐหลงลืมชุมชนโดยไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นตั้งแต่แรกในฐานะผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงดังเช่นเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงราย ซึ่งได้รับผลพวงจากนโยบายดังกล่าว และเป็นพื้นที่ซึ่งมีกลุ่มภาคประชาชนที่เข้มแข็ง กระแสการไม่เห็นด้วยและคัดค้านจึงเป็นบทเรียนหนึ่งที่สำคัญซึ่งแสดงให้เห็นว่าต่อให้รัฐจะใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ต่าง ๆ ของประเทศไทย ก็ไม่สามารถทำได้โดยง่าย จึงจำเป็นต้องคิดถึงส่วนที่เรียกว่าสังคมมากขึ้น โดยเฉพาะตามแนวคิดรัฐเข้มแข็งนั้น รัฐจำเป็นต้องมีบทบาทในการควบคุมให้ระบบเศรษฐกิจสามารถแข่งขัน (Competitiveness) กันได้อย่างยุติธรรมโดยที่ไม่มีใครควบคุมหรือผูกขาด (Monopoly) ขณะเดียวกันก็ต้องตอบสนองต่อสังคมได้ด้วยเช่นกัน แต่มีข้อควรระวังในข้อเรียกร้องในทุกเรื่องของภาคสังคมยิ่งเห็นภาพชัดเจนขึ้นสำหรับรัฐไทยที่ไม่สามารถควบคุมให้ระบบเศรษฐกิจในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษดำเนินการได้และไม่สามารถตอบสนองต่อสังคมในแง่ของสิทธิที่ต้องได้รับการปกป้องจากรัฐอย่างเป็นธรรมตามรากฐานทางศีลธรรมและกรอบทางจริยธรรมภายใต้แนวคิดเสรีนิยมแบบออร์โธ เขตเศรษฐกิจพิเศษจึงถูกมองว่าเป็นการผลักดันขึ้นมาเพื่อกลุ่มทุน ท่ามกลางความสับสนและความไม่เข้าใจของชาวบ้านซึ่งไม่มีประโยชน์สำหรับท้องถิ่นเนื่องจากมีแต่โครงการขนาดใหญ่โดยมิได้คำนึงถึงความต้องการของคนในพื้นที่ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือคนตัวเล็กตัวน้อย และยืนยันในหลักการที่ว่านโยบายการพัฒนาใด ๆ ต้องเริ่มต้นที่ฐานรากคือท้องถิ่นเป็นลำดับแรก การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษต้องไม่กระทบต่อประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะต้องหลีกเลี่ยงวิธีคิดแบบรัฐส่วนกลางที่ละเลยการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น เพราะเขตเศรษฐกิจพิเศษมีความหมายมากกว่าการค้าขาย (Churak & Phetlualian, 2015)

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญ คือ การยกเว้นการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐไทย ซึ่งรวมถึงเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดเชียงราย แสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจพิเศษที่ไม่ใช่กระบวนการจัดทำกฎหมายโดยปกติทั่วไป ผู้วิจัยเห็นว่าหากไม่อาศัยคำสั่งของคณะรัฐประหารก็คงทำไม่ได้โดยง่าย โดยเฉพาะการกำหนดพื้นที่ผ่านการออกกฎหมายปกติตามระบบรัฐสภา เห็นได้จากความพยายามของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ซึ่งมาจากการเลือกตั้งก่อนหน้าเมื่อครั้งปี พ.ศ. 2556 ทำได้เพียงศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการดำเนินงาน ส่วนพื้นที่นั้นระบุเพียงแค่ว่าบริเวณพื้นที่ที่สมควรกำหนดให้เป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเท่านั้น จะทำในลักษณะนี้ก็ต้องอาศัยกลไกอำนาจรัฐโดยใช้อำนาจบังคับ (Coercion) ผ่านกฎหมายยกตัวอย่างการจัดการกับปัญหาฝางเมืองที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ อันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการบริหารจัดการ โดยในบางพื้นที่ถูกกำหนดเป็นเขตอุตสาหกรรมแต่ฝางเมืองกำหนดให้เป็นสีเขียว เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับเกษตรกรรมเท่านั้น ทั้งนี้ ข้อสังเกตสำคัญ พบว่า เพื่อให้การดำเนินการและการบริหารจัดการพื้นที่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมและรวดเร็ว อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ 3/2559 ข้อที่ 3 จึงกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยเร่งดำเนินการออกกฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวม ตามกฎหมายว่าด้วยผังเมือง รวมถึงกฎกระทรวงหรือข้อบัญญัติท้องถิ่นกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้างตัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย และใช้หรือเปลี่ยนการใช้อาคารตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร ให้สอดคล้องกับ แนวทางการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามประกาศของคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยเร็วต่อไป (Head of the National Council for Peace and Order, 2016) ซึ่งปัจจุบันนี้ก็ยังไม่สามารถ ทำได้สำเร็จ

ส่วนประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ เห็นได้ว่ารัฐเลือกที่จะยืนอยู่ เคียงข้างและสนับสนุน (Take Sides) กลุ่มทุนอย่างเต็มที่ในการบริหารจัดการพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยละเลยกระบวนการกลั่นกรองการพัฒนาที่ถูกต้องและเหมาะสมกับชุมชน โดยคาดหวังว่ากลุ่มทุนจะทำหน้าที่ ขับเคลื่อนให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจแทนรัฐ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่เข้มแข็งของรัฐในแง่ที่รัฐ ได้พยายามเปิดโอกาสให้กับกลุ่มทุนแต่กลับไม่สามารถดึงดูดกลุ่มทุนให้เข้ามาลงทุนในพื้นที่พัฒนาได้ ซึ่งจาก การศึกษาของ Durongtaverot (2017) พบว่า สาเหตุส่วนหนึ่งเป็นเพราะประเทศไทยไม่มีประสบการณ์ในการจัดตั้ง เขตเศรษฐกิจพิเศษ รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่รัฐกำหนดไม่สอดคล้องกับความต้องการของนักลงทุนต่างชาติ เห็นได้จากการกำหนดให้เอกชนเช่าที่ดินจะต้องทำสัญญาเช่าขั้นต่ำอย่างน้อย 50 ปี แต่สิทธิประโยชน์ทางด้าน ภาษีที่ให้นั้นมีระยะเวลาสูงสุดเพียง 8 ปี เท่านั้น จึงส่งผลให้ไม่สามารถสร้างพื้นที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจ ของกลุ่มทุนต่าง ๆ ในเขตเศรษฐกิจพิเศษตามที่รัฐต้องการให้เกิดการกระจายความเจริญและกิจกรรม ทางเศรษฐกิจไปสู่ภูมิภาค (Secretariat of the Cabinet, 2023) รองรับการเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญ เชื่อมโยงอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) (National Committee on Integrated Area-Based Development Policy (NCIDP), 2022) ที่ต้องยึดโยงกับศักยภาพของพื้นที่และ ความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกัน (Regulation of the Office of the Prime Minister on the Development of Special Economic Zones, 2021) ซึ่งคือเหตุผลในการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทย สำคัญกว่านั้นคือรัฐไทยในขณะนั้นมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการจัดการได้อย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด เนื่องจากหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ประธานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และประธาน กรรมการส่งเสริมการลงทุน คือพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ซึ่งเป็นบุคคลเดียวกันที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว แต่กลับไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมายได้

ทั้งนี้ ข้อสังเกตเกี่ยวกับมาตรการผังเมืองและแผนแม่บทในการพัฒนาเมืองที่เป็นผังเมืองเฉพาะ คือ กระบวนการลำดับต้น ๆ ที่ต้องเร่งดำเนินการภายหลังจากมีการประกาศจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน การจัดหาและจัดการพลังงาน เชื้อเพลิง ไฟฟ้า เครื่องจักรต่าง ๆ ระบบการจัดการน้ำอุปโภคบริโภค รวมทั้งการควบคุมรักษาคุณภาพด้าน สิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับการลงทุน ดังนั้น ผังเมืองเฉพาะต้องไม่มีลักษณะเช่นเดียวกับผังเมืองรวมเพื่อประโยชน์ ในการควบคุมการใช้ที่ดิน และภาครัฐต้องมีบทบาทหลักในการดำเนินการดังกล่าว แต่กลับพบว่าตั้งแต่ ประกาศเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเชียงรายเมื่อปี พ.ศ. 2558 กระทั่งปัจจุบัน พ.ศ. 2568 หนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา การจัดทำผังเมืองเฉพาะยังทำได้ไม่สำเร็จ และไม่เป็นไปตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 3/2559 ข้อ 3 ซึ่งกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยเร่งดำเนินการออกกฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวม ตามกฎหมายว่าด้วยผังเมือง รวมถึงกฎกระทรวงหรือข้อบัญญัติท้องถิ่นกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้างตัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้าย และใช้หรือเปลี่ยนการใช้อาคารตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร ให้สอดคล้องกับ แนวทางการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษตามประกาศของคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

โดยเร็ว (Head of the National Council for Peace and Order, 2016) ซึ่งดูเหมือนว่าจะล่าช้าออกไปอีก เนื่องจากไม่สามารถใช้กฎหมายพิเศษของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่เคยใช้อำนาจตามมาตรา 44 ในการบังคับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและทุนนั้น รัฐไทยพยายามคลายปมปัญหาเช่นกรณีการเปิดทางให้ภาคเอกชนเช่าพื้นที่ ซึ่งกรมธนารักษ์เสนอให้รัฐบาลประยุกต์ใช้มาตรา 44 ขยายเวลาการยื่นของประมูลได้อีก 30 วัน รวมเป็น 90 วัน ซึ่งก่อนหน้านี้มีการใช้มาตรา 44 เพื่อสนับสนุนให้เกิดเขตเศรษฐกิจพิเศษในหลายประเด็น เช่น เรื่องผังเมือง การเพิกถอนสภาพป่าสงวนแห่งชาติ ป่าไม้ถาวร ที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) และที่สาธารณสมบัติของแผ่นดินให้เป็นที่ราชพัสดุ (Matichon (Afternoon), 2016) เห็นได้ว่า รัฐมีความพยายามที่จะหาช่องทางเพื่อเกื้อหนุนภาคเอกชนโดยให้เช่าที่ดินของรัฐในราคาถูกรวมถึงอำนวยความสะดวกในการผ่อนปรนเงื่อนไขเวลาที่เพิ่มขึ้น ผ่านการใช้กฎหมายพิเศษโดยอาศัยอำนาจของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ตามมาตรา 44 ในประเด็นนี้ Najan (2019) ถือว่าเป็นการแทรกแซงกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง โดยเป็นความมุ่งหวังของรัฐบาลที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงบางประการในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งก็คือการผลักดันให้เกิดเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน โดยเน้นไปที่การส่งเสริมให้มีการประกอบกิจการซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศแต่ผู้ประกอบการไม่ให้ความสนใจในการลงทุน โดยผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา คือ ก่อให้เกิดความล้าช้าในการถือครองปัจจัยการผลิตของภาคเอกชนและการละเมิดหลักแห่งความเสมอภาคอันเป็นแกนหลักของระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ส่งผลให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขันของระบบตลาด ซึ่งสวนทางกับหลักการเสรีนิยมแบบออกโต ที่ให้ความสำคัญกับกรอบของกฎหมายที่เข้มแข็งแต่ต้องเป็นไปเพื่อรักษาความยุติธรรมในการแข่งขัน และป้องกันการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่มีอำนาจครอบงำรัฐได้ (Lars et al, 2017)

นอกจากนั้น นโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษสำหรับเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย รัฐไทยไม่สามารถทำให้คนในพื้นที่เกิดความรู้สึกร่วมในการเห็นพ้องและยินยอมที่จะปฏิบัติตาม (Consent) กับนโยบายดังกล่าว ซึ่งการที่รัฐจะสามารถสร้างสภาวะการครองอำนาจนำให้เกิดขึ้นกับคนในพื้นที่ยอมรับในสิ่งที่รัฐเสนอให้อย่างไม่มีเงื่อนไขนั้น ตามแนวคิดของ Antonio Gramsci ต้องใช้ทั้งกลไกอำนาจรัฐ (State Apparatus) คือ กลไกที่รัฐใช้อำนาจในการบังคับให้คนในสังคมปฏิบัติตาม เช่น กฎหมาย การใช้อำนาจศาล กำลังทางทหารหรือตำรวจ เป็นต้น ควบคู่กับการใช้กลไกการครองอำนาจนำ (Hegemonic Apparatus) คือ อุดมการณ์ ระบบความคิด ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ที่รัฐถ่ายทอดไปสู่ผู้คนในสังคม ผ่านพรรคการเมือง ปัญญาชน นโยบายของรัฐบาล สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา เป็นต้น (Phuttharaksa, 2014) สำหรับพื้นที่กรณีศึกษาพบว่ารัฐได้ใช้กลไกอำนาจรัฐเป็นสำคัญ เห็นได้จากการออกกฎหมายในรูปแบบคำสั่งคณะรัฐประหาร ประกาศต่าง ๆ ขณะที่ยังไม่เห็นถึงกลไกการครองอำนาจนำ โดยเฉพาะการให้ข้อมูลและความรู้แก่ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ซึ่งมีผลต่อการให้ความร่วมมือกับรัฐ เช่น รูปแบบของผังเมืองที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทความเป็นจริงในพื้นที่ การร่วมกันออกแบบเขตเศรษฐกิจพิเศษที่พิเศษสำหรับคนในพื้นที่ไม่ใช่พิเศษสำหรับกลุ่มทุนเพียงอย่างเดียว และความคั่งคั่งที่จะเกิดขึ้นจากการลงทุน ซึ่งหลายประเด็นในขณะนี้ยังหาข้อสรุปไม่ได้ การที่รัฐไม่สามารถครองอำนาจนำได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ภาคประชาสังคมในพื้นที่ซึ่งมีความเข้มแข็งและมีฐานที่แน่นหนาจากประวัติของการต่อสู้กับอำนาจในช่วงเวลาที่ผ่านมาลุกขึ้นเพื่อตั้งคำถามต่อการดำเนินการต่าง ๆ ภายใต้ความสงสัยและความสับสนผ่านการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกอย่างชัดเจนต่อการท้าทายอำนาจรัฐ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐไม่สามารถควบคุมสังคมได้

ขณะเดียวกันสังคมกลับไม่ยอมรับในอำนาจรัฐ หรือที่ Antonio Gramsci เรียกว่า การโต้ตอบการครองอำนาจนำ (Counter Hegemony) และทำให้เกิดสงครามการช่วงชิงเพื่อยึดพื้นที่ทางความคิดเหนือพื้นที่ประชาสังคม ดังที่กลุ่มภาคประชาสังคมได้พยายามสร้างชุดความรู้โดยการรวบรวมและจัดทำ

หนังสือเผยแพร่เกี่ยวกับเอกลักษณ์ของระบบนิเวศที่หลากหลายและบทบาทการปกป้องของชุมชนท้องถิ่น ครอบคลุมทั้งมิติประวัติศาสตร์ชุมชน ความหลากหลายทางชีวภาพ การพึ่งพิงทรัพยากรของชุมชน มูลค่าทางเศรษฐกิจของระบบนิเวศทั้งทางตรงและทางอ้อม (United Nations Development Programme (UNDP), 2021) ข้อมูลและชุดความรู้เหล่านี้คือเครื่องมือสำคัญเหนือพื้นที่ประชาสังคมของคนในพื้นที่เพื่อใช้ในการโต้ตอบการครองอำนาจนำของรัฐไทย ซึ่งเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่พิสูจน์ให้เห็นถึงความอ่อนแอของรัฐไทยในการดำเนินนโยบายเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่กรณีศึกษา ขณะเดียวกันก็แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของกลุ่มพลังทางสังคมในพื้นที่ซึ่งมีความเข้มแข็งในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มอำนาจความเป็นพลเมือง ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงกล้าลุกขึ้นมาตั้งคำถามกับรัฐในแง่มนูนี้ อาจจะเป็นข้อจำกัดของแนวคิดเสรีนิยมแบบออตโตซึ่งสามารถใช้ได้บางพื้นที่ในเงื่อนไขที่รัฐต้องมีความเข้มแข็งในระดับที่อยู่เหนือทุนและสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลการศึกษามีหลายประเด็นที่นโยบายดำเนินไปได้อย่างติดขัด เช่น ไม่สามารถหาที่ดินของรัฐเพื่อนำมาจัดให้เอกชนเช่าได้ เกิดกระแสการเคลื่อนไหวจากกลุ่มภาคประชาสังคมในพื้นที่ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้เห็นว่าทำไมเขตเศรษฐกิจพิเศษอื่น ๆ ถึงสามารถดำเนินการได้และไม่ประสบกับปัญหาเช่นเดียวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน หรืออาจจะพบปัญหาแต่รัฐสามารถจัดการได้ การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเขตเศรษฐกิจพิเศษเพื่อหาคำตอบในประเด็นเหล่านี้จึงมีความน่าสนใจและควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในโอกาสต่อไป

1.2 การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับบทบาทของรัฐไทยที่มีต่อการดำเนินนโยบายการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีบางส่วนของการศึกษาที่ได้กล่าวถึงกระแสการต่อต้านและคัดค้านจากกลุ่มภาคประชาสังคมในพื้นที่ การศึกษารูปแบบการเคลื่อนไหวของกลุ่มดังกล่าวที่มีความต่อเนื่องทางประวัติศาสตร์จึงเป็นอีกประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อนำไปสู่การแสวงหาจุดร่วมที่สร้างความเห็นพ้องนโยบายร่วมกับรัฐได้

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

รัฐต้องมีบทบาทนำเพิ่มมากขึ้นในการกำกับควบคุมเพื่อสร้างคามยุติธรรมทางสังคมภายใต้กรอบทางศีลธรรมและจริยธรรมตามแนวคิดเสรีนิยมแบบออตโต โดยรับฟังความคิดเห็นในส่วนของภาคประชาชนมากขึ้น รวมทั้งการทำหน้าอย่างเข้มแข็งผ่านกลไกของรัฐเพื่อปกป้องชุมชนซึ่งได้รับผลกระทบจากนโยบาย เพื่อให้การผลักดันนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษดำเนินต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- Böhm, F. (1937). *Die Ordnung der Wirtschaft als geschichtliche Aufgabe und rechtsschöpferische Leistung*. Stuttgart. Kohlhammer.
- Chatphitakchok, P. (2019). *Policy proposal for the management of special economic zones in Sa Kaeo Province* [Master's thesis]. Burapha University.
- Charoensuk, T. (2017, March 22). Golden Triangle: For the Chinese dragon to suppress the Naga. *Matichon*, 13.
- Churak, P., & Phetlualian, N. (2015, August 2). "Niwat Roikaew," the hill tribe teacher's economics, suggests growing from the grassroots. *POST TODAY*, 1.
- Daoruang, P. (2002). *Guidelines for border town development: A case study of Chiang Saen, Chiang Rai Province* [Master's thesis]. Chulalongkorn University.
- Deedecha, S. (2015). *Policy development guidelines to enhance competitiveness of the Mae Sot Special Economic Zone* [Master's thesis]. Burapha University.
- Duang-umpai, A. (2014). *Policy recommendations for managing migrant labor in the Mae Sot Special Economic Zone, Tak Province* [Master's thesis]. Naresuan University.
- Durongtaverot, W. (2017). Economic impacts of Thailand's special economic zone policy. *Review of Economics and Business Administration Journal*, 13(2), 1–22.
- Fankhiew, A. (2016). *Proposals for the development of border special economic zones in Tak Province* [Master's thesis]. Burapha University.
- Head of the National Council for Peace and Order. (2016, January 20). Order No. 3/2016: Exemption of urban planning and building control laws in SEZ areas. *Royal Gazette*, 133 (Special Section 15), 1–2.
- Jarungkit-anant, P. (1986). The relationship between the government and the private sector. *NIDA Journal of Development Administration*, 28(3), 149–159.
- Kanchananin, B. (2016). The role of the state in the development of special economic zones: A case study of Trat Special Economic Zone. *Ratchaphruek Journal (Ratchaphruek University)*, 12(36), 78–89.
- Khaosod. (2015, October 9). Private sector requests rent reduction in special economic zones. *Khaosod*, 8.
- Kulabut, W. (2020). Policy proposals for developing Nakhon Phanom as a border town into a special economic zone. *Journal of Interdisciplinary Research*, 8(2), 185–192.
- Laungaramsri, P. (2018). *Conditions for success, conflicts, and limitations of special economic zones: A case study of experiences from developing countries*. Bangkok: The Thailand Science Research and Innovation (TSRI).

- Lars P. Feld, Ekkehard A. Köhler and Daniel Nientiedt. (2017). *Ordoliberalism: A German oddity?*. Paris & London. CEPR Press.
- Matichon (Afternoon). (2016, August 18). Call for Article 44 to resolve SEZ issues. *Matichon (Afternoon)*, 2.
- Ministry of Interior. (2018, November 16). Notification: Designated restricted construction areas in specific subdistricts of Chiang Rai Province. *Royal Gazette*, 135 (Special Section 290 Ngor), 16–31.
- Müller-Armack, A. (1932). *Entwicklungsgesetze des Kapitalismus*. Berlin. Junker & Dünnhaupt.
- Najan, N. (2019). Legal issues arising from state intervention in the economy: The case of tax incentives under the Investment Promotion Act B.E. 2520. *Mae Fah Luang University Law Journal*, 2(2), 101–117.
- National Committee on Integrated Area-Based Development Policy (NCIDP). (2022). *Development goals and strategies for regions, 2023–2027*. Bangkok. Office of the National Economic and Social Development Council.
- National Council for Peace and Order. (2014, June 27). Order No. 72/2014: Appointment of the Special Economic Zone Policy Committee. *Royal Gazette*, 131 (Special Section 120 Ngor), 11–12.
- Office of the Board of Investment. (2022). *Announcement of the Board of Investment No. 19/2022 Subject: Investment Promotion Measures in the Special Economic Border Zone Areas*. Bangkok: Office of the Board of Investment (BOI).
- Office of the Board of Investment. (2025). *A Guide to Applying for Investment Promotion 2025*. Bangkok: Office of the Board of Investment.
- Panyokas, K. (2015, December 27). Chiang Rai SEZ: Diverging perspectives of the state and locals-parallel paths that must converge. *Isranews*, 5.
- Phuttharaksa, W. (2014). *A survey of Antonio Gramsci's political thought*. Bangkok. Samud.
- Prachachon Tithurakit. (2017, 21 April). Ministry of Transport intensifies northern investments to establish “Chiang Rai” as a global trade gateway. *Prachachon Tithurakit*, 6.
- Prasertthanon, S. (2009). *Legal problems concerning the establishment of special economic zones* [Master’s thesis]. Ramkhamhaeng University.
- Rattanatrai, I. (2019). *The role of the state in the development of Chiang Rai Special Economic Zone* [Master’s thesis]. Ramkhamhaeng University.
- Regional Development Strategy Division, Office of the National Economic and Social Development Council. (2023). *Progress on the operation of special economic zones*. Bangkok. Office of the National Economic and Social Development Council.

- Regulation of the Office of the Prime Minister on the Development of Special Economic Zones, B.E. 2564 (2021). (2021, February 9). *Royal Thai Government Gazette*. Volume 89, Part 190, Pages 214 - 220.
- Satayanuruk, A. (2019). *The Establishment of an 'Authoritarian Corporate State' in Thai Society*. <https://waymagazine.org/neo-corporatist-state/>
- Sathiranon, W. (2003). *Knowledge and understanding of government officials regarding the establishment of border special economic zones in Chiang Rai Province: A case study of Mae Sai and Chiang Saen Districts* [Master's thesis]. National Institute of Development Administration].
- Samibat, Y. (2017). *Thai government policies and measures on managing border trade and investment in the Nong Khai Special Economic Zone*. Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Secretariat of the Cabinet. (2023). *Policy statement of the Cabinet led by Prime Minister Srettha Thavisin*. Bangkok. Secretariat of the Cabinet.
- Secretariat of the Special Economic Zone Policy Committee, Office of the National Economic and Social Development Council. (2019). *Progress report on the development of special economic zones (February 2019)*. Bangkok. Office of the NESDC.
- Sitthichai, S. (2008). *Tax incentives for the establishment of special economic zones* [Master's thesis]. Thammasat University.
- Sroyploy, W. (2018). *Progress of the Chiang Rai Special Economic Development Zone*. Bangkok: Department of Foreign Trade.
- Strategy and Provincial Development Information Group, Chiang Rai Provincial Office. (2016). *Summary report on the operation of Chiang Rai Special Economic Zone*. Chiang Rai. Chiang Rai Provincial Office.
- Strategy and Provincial Development Information Group, Chiang Rai Provincial Office. (2022). *Summary report on the operation of Chiang Rai Special Economic Zone*. Chiang Rai. Chiang Rai Provincial Office.
- Taepparametamay, S. (2006). *Legal problems regarding land in special economic zones* [Master's thesis]. Thammasat University.
- Thansettakij. (2018, December 25). Land prices surge in Chiang Saen as foreign investors earmark new SEZ city. *Thansettakij*, 29–30.
- Treasury Department. (2018, October 1). Border special economic zones deserted, government slashes rent from 20,000 to 1,000. *Prachachat Business Online*, 5.
- Treasury Department. (2015, October 10). Treasury offers free land with investment conditions for private sector. *Matichon*, 12.

- Termsilp, S. (2018). *Guidelines for the development of special economic zone areas: A case study of Nong Khai province*. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2021). *Boon Rueng Wetland Forest Conservation Group, Thailand - Equator Initiative Case Studies*. New York. NY.
- Vangklong, A., & Yeerong, P. (2016). *Guidelines for infrastructure development towards the development of the Chiang Rai border special economic zone*. Chiang Rai: Mae Fah Luang University.
- Wangyaw, C. (2008). *Impacts of development under the border special economic zone strategy in Chiang Rai Province*. Khon Kaen. Khon Kaen University.
- Wetherly, P., Barrow, C. W., & Burnham, P. (Eds.). (2008). *Class, power and the state in capitalist society*. Essays on Ralph Miliband. Palgrave Macmillan.

การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทย และประเทศฟินแลนด์

Comparative Study of Competencies in The Elementary School Curriculum of Thailand and Finland

ธนาวัฒน์ น้อยไธสง^{1*} ขวัญชนก น้อยไธสง²

Thanawat Noythisong^{1*} Khwanchanok Noythisong²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงเปรียบเทียบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและองค์ประกอบของหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ และเพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะในหลักสูตรของทั้งสองประเทศ โดยใช้การวิจัยเอกสารเชิงเปรียบเทียบและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาตามกรอบแนวคิดหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะของผู้เรียน เนื้อหาวิชา โครงสร้างเวลาเรียน แนวทางการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลสมรรถนะ

ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรของทั้งสองประเทศมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม อย่างไรก็ตาม ประเทศฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านวัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์ และพัฒนาการด้านอารมณ์และสังคมมากกว่า ขณะที่ประเทศไทยกำหนดสมรรถนะของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและชัดเจนในด้านเนื้อหาวิชา หลักสูตรของประเทศไทยกำหนดสาระการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ประเทศฟินแลนด์มีความยืดหยุ่นและเน้นการบูรณาการข้ามสาขาวิชา นอกจากนี้ ประเทศไทยมีจำนวนชั่วโมงเรียนต่อปีมากกว่าประเทศฟินแลนด์ ทั้งสองประเทศเน้นการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่แตกต่างกันในระดับความยืดหยุ่นของการออกแบบการเรียนรู้และการประเมินผล

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าความแตกต่างของหลักสูตรทั้งสองประเทศเกิดจากแนวคิดเชิงโครงสร้างในการกำหนดสมรรถนะ การจัดเนื้อหาวิชา และการออกแบบหลักสูตร ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: การเปรียบเทียบหลักสูตร, ประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์, สมรรถนะระดับประถมศึกษา

¹ วิทยาลัยเทคโนโลยีครัววันดี

Wandee Culinary Technology College

² อาจารย์, โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Lecturer, Demonstration School of Rajabhat Rajanagarindra University

*Corresponding Author, email: thanawat.noy@live.ku.th

Abstract

This comparative study aims to examine the competencies and curriculum components of elementary education in Thailand and Finland, as well as to compare similarities and differences in competencies within the curricula of the two countries. The research employed a comparative documentary research design, using content analysis based on a competency-based curriculum framework. The analytical framework encompassed six dimensions: curriculum objectives, student competencies, subject content, instructional time structure, learning management approaches, and competency assessment and evaluation.

The findings indicate that the curricula of both countries share a common objective of promoting holistic learner development. However, Finland places greater emphasis on cultural competencies, interaction, and socio-emotional development, whereas Thailand defines student competencies in a more systematic and structured manner. Regarding subject content, Thailand's curriculum specifies learning areas in a clearly structured format, while Finland's curriculum demonstrates greater flexibility and emphasizes interdisciplinary integration. In addition, Thailand allocates more instructional hours per year than Finland. Both countries emphasize student-centered learning; however, they differ in the degree of flexibility in learning design and assessment practices.

The results suggest that differences between the curricula of the two countries primarily stem from structural conceptual approaches to competency formulation, subject content organization, and curriculum design. These findings may serve as useful guidelines for improving Thailand's elementary school curriculum in alignment with the educational context of the 21st century.

Keywords: Curriculum comparison, Elementary school competency, Thailand and Finland

บทนำ

ระบบการศึกษาทั่วโลกในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) เช่น เชาวน์ปัญญาและความสามารถทางด้านวิชาการ เนื่องจากสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดสำคัญของความสำเร็จทั้งทางการศึกษาและอาชีพ อย่างไรก็ตาม นักวิจัยในหลากหลายสาขาได้ให้ความสนใจต่อปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้เรียน เช่น ทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-cognitive skills) ทักษะด้านอารมณ์ (Soft skills) และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 (21st-century competencies) ซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าทักษะทางปัญญา (Zhou, 2017) แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดการศึกษาให้เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับบริบทของสังคมและความต้องการของโลกยุคใหม่ที่มุ่งให้พลเมืองโลกเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น รวมถึงสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกมิติของชีวิต (Francis et al., 2013)

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หลายประเทศได้ดำเนินการปฏิรูปหลักสูตรเพื่อรองรับการพัฒนาแบบองค์รวม ประเทศฟินแลนด์เป็นตัวอย่างหนึ่งที่นำแนวทาง “Phenomenon-based Learning” มาใช้ในหลักสูตรแกนกลาง โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้ประสบการณ์จริงเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ส่งเสริมการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ และพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Mahawichit, 2017) ในขณะเดียวกัน องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) ได้ให้ความสำคัญกับกรอบแนวคิด “Growth Mindset” ในการประเมินผล PISA ปี 2018 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศที่มีระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของผู้เรียนควบคู่ไปกับความรู้ทางวิชาการ ทั้งนี้ ประเทศไทยมีสัดส่วนนักเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ OECD อย่างมีนัยสำคัญ (Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology [IPST], 2020) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ของไทยให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมมากยิ่งขึ้น

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาและเปรียบเทียบระบบการศึกษาระหว่างประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการเปรียบเทียบในระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นโยบายการศึกษา หรือผลการประเมินระดับนานาชาติ เช่น PISA มากกว่าการวิเคราะห์เชิงลึกในระดับโครงสร้างหลักสูตร โดยเฉพาะการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้เรียนในมิติต่าง ๆ ที่สะท้อนแนวคิดและทิศทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ งานวิจัยเชิงเปรียบเทียบที่มุ่งศึกษาหลักสูตรระดับประถมศึกษาในฐานะรากฐานสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในระยะยาวยังมีอยู่อย่างจำกัด ช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าวทำให้ยังขาดความเข้าใจเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับความเหมือนและความแตกต่างของการออกแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะของทั้งสองประเทศในมิติที่สำคัญ

จากบริบทและช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงนำแนวทางการวิจัยเชิงเปรียบเทียบมาใช้เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ โดยพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรในมิติที่สำคัญ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สมรรถนะของผู้เรียน เนื้อหาวิชา โครงสร้างเวลาเรียน แนวทางการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลสมรรถนะ ผลการศึกษาจะช่วยให้เห็นแนวทางเชิงโครงสร้างที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเป็นข้อมูลเชิงวิชาการที่สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและนโยบายการศึกษาที่เหมาะสมในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและองค์ประกอบของหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์
2. เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของทั้งสองประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสารเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Documentary Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและองค์ประกอบของหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ และเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของทั้งสองประเทศ การวิจัยดำเนินการโดยการศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบเอกสารหลักสูตรและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Taba (1962) ร่วมกับแนวคิดหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) และกรอบแนวคิดการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม โดยกำหนดกรอบการวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) สมรรถนะของผู้เรียน 3) เนื้อหาวิชา 4) โครงสร้างเวลาเรียน 5) แนวทางการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลสมรรถนะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่ได้รับการยอมรับในงานวิจัยด้านหลักสูตรและการออกแบบการเรียนรู้

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1.1 (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช..... (หลักสูตรฐานสมรรถนะ) ระดับประถมศึกษา Office of the Basic Education Commission (2021)

1.2 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ค.ศ. 2016 จากเอกสาร The New Educational Curriculum In Finland และ Finnish Primary School Curriculum Halinen (2017)

2. เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรตามกรอบการวิเคราะห์ 6 ด้านที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยเครื่องมือดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้แน่ใจว่าองค์ประกอบและประเด็นการวิเคราะห์มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3. วิธีการสร้างตารางวิเคราะห์รายการองค์ประกอบของหลักสูตรระดับชั้นประถมศึกษาดังนี้

3.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะในหลักสูตรประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ จากหนังสือ เอกสาร บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง และสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3.2 กำหนดขอบข่ายการวิเคราะห์ และสร้างตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะในหลักสูตรประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ 6 ด้านและวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดทางการศึกษาที่ได้รับการยอมรับ

3.3 นำเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการออกแบบหลักสูตร

3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการออกแบบหลักสูตร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงกรอบ (Framework Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามกรอบการวิเคราะห์ 6 ด้าน จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะและองค์ประกอบของหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยกับประเทศฟินแลนด์ 6 ด้าน สรุปผลแสดงในตารางที่ 1 – 6 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบจุดมุ่งหมายของหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	ประเทศฟินแลนด์
1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	เน้นการพัฒนาผู้เรียนในลักษณะองค์รวม ให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต รวมถึงการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ ความคิดขั้นสูง ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเป็นพลเมืองที่มีจริยธรรม	เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อชีวิต เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม ส่งเสริมความเสมอภาคและความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต
2. ลักษณะของหลักสูตร	มีแนวทางการพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่บูรณาการ และตอบสนองต่อบริบทของสังคม	เน้นการพัฒนาในเชิงปฏิบัติ สร้างเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม
3. การพัฒนาทักษะชีวิต	มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ มีทักษะการแก้ปัญหา และสามารถปรับตัวภายใต้สถานการณ์ที่ซับซ้อน	เน้นให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นพลเมืองที่มีอารยธรรม เคารพความเท่าเทียมกันในสังคม และมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต
4. มุมมองด้านความยั่งยืน	มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจธรรมชาติและเทคโนโลยีเพื่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน	สนับสนุนให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกต่อสิ่งแวดล้อมและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นธรรม

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พบว่า หลักสูตรในระดับประถมศึกษาของทั้งสองประเทศนั้นได้มีการกำหนดทิศทางของหลักสูตรการเรียนรู้แบบองค์รวม โดยที่ประเทศได้ระบุไว้อย่างชัดเจน ว่าผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและเจตคติที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และมีความสามารถ รู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์และความเครียด ปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล (Resilience) และมีสุขภาพและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีทักษะการคิดขั้นสูงอย่างมีคุณธรรม มีความสามารถในการนำและกำกับการเรียนรู้ของตนเอง อย่างมีเป้าหมาย สื่อสารอย่างฉลาดรู้ สร้างสรรค์ มีพลัง ด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม จัดระบบและกระบวนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความเป็นผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำ และจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อน

ปฏิบัติตนอย่างรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม ในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก และเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของโลกและจักรวาล เข้าถึงและรู้เท่าทันวิทยาการเทคโนโลยี เพื่อการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืน ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์ มีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ระบุว่า ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในชีวิต เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีอารยธรรม ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในสังคม และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติตน

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในหลักสูตรประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	ประเทศฟินแลนด์
1. จำนวนสมรรถนะหลัก	6 ด้าน	7 ด้าน
2. การจัดการตนเอง	มุ่งเน้นการบริหารอารมณ์ ความเครียด การแก้ปัญหา และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม	เน้นการดูแลตนเองและการจัดการชีวิตประจำวัน
3. การคิดและการเรียนรู้	พัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาขั้นสูง	ส่งเสริมการคิดเป็นระบบ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. การสื่อสาร	เน้นการสื่อสารที่ฉลาดรู้และสร้างสรรค์ ด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	ส่งเสริมการอ่านและเขียนในหลากหลายภาษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การรวมพลังทำงานเป็นทีม	สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดระบบการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	เน้นวัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์ และการแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิด
6. การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	ส่งเสริมภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรมของพลเมืองไทยและพลโลก	พัฒนาสมรรถนะด้านการมีส่วนร่วม และบทบาทในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน
7. การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน	เข้าใจเทคโนโลยีและวิทยาการเพื่อการดำรงชีวิตและความยั่งยืนของโลก	ส่งเสริมอาชีพและการประกอบการ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านสมรรถนะ พบว่า ประเทศไทยมีการกำหนดสมรรถนะหลัก 6 ด้าน เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ 1) การจัดการตนเอง 2) การคิดขั้นสูง 3) การสื่อสาร 4) การรวมพลังทำงานเป็นทีม 5) การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 6) การอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน

ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์กำหนดสมรรถนะหลัก 7 ด้าน เพื่อเป็นขอบเขตการเชื่อมโยงความรู้ และทักษะแต่ละสาขาวิชาเป็นองค์รวม ได้แก่ 1) การคิดและการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์และการแสดงออกทางความรู้สึกรู้จักคิด 3) การดูแลตนเองและการจัดการในชีวิตประจำวัน 4) การอ่านและเขียนได้หลากหลายภาษา 5) สารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร 6) อาชีพและการประกอบกร 7) สมรรถนะด้านการมีส่วนร่วมและการมีบทบาทในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน

ตารางที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบเนื้อหาวิชาในหลักสูตรประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	ประเทศฟินแลนด์
จำนวนสาระการเรียนรู้หลัก	7 สาระการเรียนรู้	กำหนดรายวิชาหลักและวิชาเพิ่มเติมให้เลือก
1. ภาษาและวรรณคดี	ภาษาไทย	ภาษาแม่และวรรณคดี (ฟินแลนด์หรือสวีเดน)
2. คณิตศาสตร์	มีการสอนคณิตศาสตร์เป็นสาระหลัก	คณิตศาสตร์ (รวมเนื้อหาเรขาคณิตและสถิติ)
3. ภาษาต่างประเทศ	ภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศหลัก	ภาษาประจำชาติที่สอง (สวีเดนหรือฟินแลนด์) ภาษาต่างประเทศอื่น
4. ศิลปะและดนตรี	ศิลปะ (รวมดนตรีและทัศนศิลป์)	ดนตรี ทัศนศิลป์ งานฝีมือ
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	สุขศึกษาและพลศึกษา	สุขศึกษา และพลศึกษา
6. สังคมศึกษาและศีลธรรม	สังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และศีลธรรม	ศาสนาหรือจริยธรรม ประวัติศาสตร์ สังคมศึกษา
7. วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	วิทยาศาสตร์และระบบธรรมชาติ	ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ภูมิศาสตร์ และการศึกษาสิ่งแวดล้อม
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	ให้คำปรึกษาแนะนำ และกิจกรรมขึ้นอยู่กับบริบทสถานศึกษา

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านเนื้อหาวิชา พบว่า ประเทศไทยมีการกำหนดสาระการเรียนรู้ 7 สาระการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) ภาษาอังกฤษ 4) ศิลปะ 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) สังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง และศีลธรรม และ 7) วิทยาศาสตร์และระบบธรรมชาติ และมีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3 ลักษณะ คือ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับจุดเน้นและบริบทของสถานศึกษา ในขณะที่

ประเทศฟินแลนด์ กำหนดรายวิชาหลัก และวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียน ได้แก่ ภาษาแม่และวรรณคดี (ฟินแลนด์หรือสวีเดน) ภาษาประจำชาติที่สอง (สวีเดนหรือฟินแลนด์) ภาษาต่างประเทศ การศึกษาสิ่งแวดล้อม สุขศึกษา ศาสนาหรือจริยธรรม ประวัติศาสตร์ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ภูมิศาสตร์ พลศึกษา ดนตรี ทัศนศิลป์ งานฝีมือ คหกรรมศาสตร์ และให้คำปรึกษาแนะนำ โดยการจัดกิจกรรมจะขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษาเช่นเดียวกับประเทศไทย

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างเวลาเรียนในหลักสูตรประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	ประเทศฟินแลนด์
1. จำนวนชั่วโมงเรียนต่อวัน	ไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน	ไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน
2. ระยะเวลาต่อคาบเรียน	60 นาทีต่อคาบ	45 นาทีหรือ 60 นาทีต่อคาบ ขึ้นอยู่กับวิชาเรียน
3. จำนวนชั่วโมงเรียนตลอดหลักสูตรต่อปี	ไม่เกิน 800 ชั่วโมงต่อปี	ประมาณ 630 ชั่วโมงต่อปี

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านโครงสร้างเวลาเรียน พบว่า การกำหนดคาบเรียน พบว่าทั้งสองประเทศได้กำหนดเวลาเรียนที่เท่ากันคือ จำนวนชั่วโมงเรียน ไม่เกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายคาบเรียน พบว่าประเทศไทยใช้เวลาเรียน 60 นาทีต่อคาบเรียน ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์ใช้เวลาบางคาบเรียน 45 นาที และบางคาบเรียน 1 ชั่วโมงต่อคาบเรียน และเวลาเรียนรวมตลอดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนพบว่าประเทศไทยนั้นมีจำนวนชั่วโมงต่อปีมากกว่าประเทศฟินแลนด์ โดยกำหนดเวลาเรียนตลอดหลักสูตรของประเทศไทยไม่เกิน 800 ชั่วโมงต่อปี ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์กำหนดเวลาเรียนตลอดหลักสูตรเพียง 630 ชั่วโมงต่อปี

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	ประเทศฟินแลนด์
1. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน	มีแนวทางที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกด้านของกระบวนการเรียนรู้	มีแนวทางกว้าง ๆ ให้สถานศึกษาปรับใช้ตามบริบทของตน
2. การออกแบบกระบวนการเรียนรู้	กำหนดรายละเอียดของแนวทางการสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และบูรณาการรายวิชาต่าง ๆ	ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการบูรณาการวิชา โดยเปิดโอกาสให้โรงเรียนออกแบบกระบวนการเรียนรู้เอง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	ประเทศฟินแลนด์
3. บทบาทของ ผู้สอน และ ผู้เรียน	ผู้สอนมีแนวทางชัดเจนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้	โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดบทบาทของผู้สอนและผู้เรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
4. การกำหนดแนวทางปฏิบัติ	กำหนดให้ ผู้สอน เป็นผู้ดำเนินการสอนและปฏิบัติตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด	กำหนดให้ โรงเรียน เป็นผู้ดำเนินการออกแบบและปรับใช้แนวทางการเรียนรู้ตามบริบทของตนเอง

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่าประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ มีการบอกแนวทางการในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเหมือนกัน ส่วนความแตกต่างในภาพรวมของหลักสูตรประเทศไทยบอกแนวทางการดำเนินกิจกรรมในการเรียนการสอนชัดเจน และมีความครอบคลุมเนื้อหา มากกว่าหลักสูตรของประเทศฟินแลนด์ และได้กล่าวถึงหลักการจัดการเรียนรู้การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ แนวทางการบูรณาการรายวิชาอื่น และบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งสะดวกต่อการนำไปสู่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานศึกษาในแต่ละท้องถิ่น นอกจากนี้ประเทศไทยกำหนดการจัดการจัดการเรียนรู้ ในลักษณะที่ให้ผู้สอนนำไปสู่ปฏิบัติ ส่วนประเทศฟินแลนด์เป็นลักษณะที่ให้โรงเรียนนำไปสู่ปฏิบัติ

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาเปรียบเทียบการวัดและประเมินผลสมรรถนะในหลักสูตรประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ประเด็นเปรียบเทียบ	ประเทศไทย	ประเทศฟินแลนด์
1. วิธีการประเมินผล	ใช้การประเมินสมรรถนะตามสภาพจริงผ่านกิจกรรมของผู้เรียน	ใช้การประเมินสมรรถนะตามสภาพจริงเช่นเดียวกัน
2. เกณฑ์การวัดและประเมินผล	มีเกณฑ์การวัดที่ชัดเจน โดยใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย	มีเกณฑ์ที่แน่นอน และใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายเพื่อให้สะท้อนสมรรถนะที่แท้จริง
3. ผู้รับผิดชอบการประเมิน	ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการวัดและประเมินสมรรถนะของนักเรียน	การประเมินไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงเพื่อนร่วมชั้นและผู้ปกครอง
4. รูปแบบการประเมิน	ประเมินจากระดับความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก	ใช้ทั้งการประเมินเชิงปริมาณ (คะแนน) และเชิงคุณภาพ (พฤติกรรมและทักษะที่แสดงออก)

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาเปรียบเทียบด้านการวัดและประเมินผลสมรรถนะ พบว่า สองประเทศมีความสอดคล้องกัน ในประเด็นของการประเมินสมรรถนะตามสภาพความเป็นจริงผ่านกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ มีเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน โดยใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เพื่อให้สะท้อนถึงการแสดงออกของพฤติกรรมนักเรียน แต่การวัดและของประเมินผลของประเทศไทยนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้สอนโดยจะวัดประเมินจากระดับความสามารถ ส่วนประเทศฟินแลนด์นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ครูผู้รับผิดชอบอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับผลการประเมินเพื่อร่วมขึ้น และผู้ปกครอง โดยมีการประเมินทั้งรูปแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ สรุปผลแสดงในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์

ด้านที่เปรียบเทียบ	ความเหมือน	ความแตกต่าง
1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	ทั้งสองประเทศมุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	ประเทศไทยเน้นความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ส่วนฟินแลนด์เน้นความเสมอภาคและทักษะชีวิต
2. สมรรถนะของผู้เรียน	มุ่งพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อศตวรรษที่ 21	ไทยกำหนด 6 สมรรถนะ ฟินแลนด์กำหนด 7 สมรรถนะ และเน้นมิติอารมณ์-สังคมมากกว่า
3. เนื้อหาวิชา	ครอบคลุมวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	ไทยกำหนดสาระชัดเจน ฟินแลนด์มีความยืดหยุ่นและเลือกเรียนได้
4. โครงสร้างเวลาเรียน	ชั่วโมงเรียนต่อวันไม่เกิน 5 ชั่วโมง	ไทยมีชั่วโมงเรียนต่อปีมากกว่าฟินแลนด์
5. การจัดการเรียนรู้	เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ไทยกำหนดแนวทางชัดเจน ฟินแลนด์ให้อิสระโรงเรียน
6. การวัดและประเมินผล	ใช้การประเมินตามสภาพจริง	ฟินแลนด์ใช้การประเมินหลายแหล่งและเน้นเชิงคุณภาพมากกว่า

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะในหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ พบข้อค้นพบที่สำคัญว่า หลักสูตรของทั้งสองประเทศมีความสอดคล้องกันในเชิงแนวคิดพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมและเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงโครงสร้างของหลักสูตรและแนวทางการจัดการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในหลายมิติ

ข้อค้นพบที่สำคัญประการแรก คือ ความแตกต่างด้าน จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและการเน้นบทบาทของผู้เรียนในสังคม โดยประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนในฐานะพลเมืองไทยและพลโลกที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ขณะที่ประเทศฟินแลนด์เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีทักษะชีวิต มีความเสมอภาค และมีความปลอดภัยในการดำรงชีวิต ซึ่งสะท้อนแนวทางการพัฒนาผู้เรียนที่ให้ความสำคัญกับบริบททางสังคมและคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ ข้อค้นพบประการที่สอง คือ ความแตกต่างด้าน โครงสร้างสมรรถนะของผู้เรียน โดยประเทศไทยกำหนดสมรรถนะหลักจำนวน 6 ด้าน ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์กำหนดสมรรถนะหลักจำนวน 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นการเชื่อมโยงความรู้และทักษะจากหลากหลายสาขาเข้าด้วยกัน และให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านวัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์ และการแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิดมากกว่า ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาผู้เรียนที่แตกต่างกัน โดยประเทศไทยเน้นความชัดเจนของกรอบสมรรถนะ ส่วนประเทศฟินแลนด์เน้นความยืดหยุ่นและการพัฒนาผู้เรียนตามบริบทจริง ข้อค้นพบประการที่สาม คือ ความแตกต่างด้าน เนื้อหาวิชาและโครงสร้างเวลาเรียน ซึ่งประเทศไทยมีการกำหนดสาระการเรียนรู้และชั่วโมงเรียนต่อปีไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์มีความยืดหยุ่นในการกำหนดรายวิชาและการบริหารเวลาเรียนมากกว่า แม้ว่าทั้งสองประเทศจะกำหนดจำนวนชั่วโมงเรียนต่อวันไม่เกิน 5 ชั่วโมงเท่ากัน แต่ประเทศฟินแลนด์มีจำนวนชั่วโมงเรียนต่อปีน้อยกว่า ซึ่งสะท้อนแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของการเรียนรู้มากกว่าปริมาณเวลาเรียน ข้อค้นพบประการที่สี่ คือ ความแตกต่างด้าน แนวทางการจัดการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลสมรรถนะ โดยทั้งสองประเทศให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการประเมินตามสภาพจริง อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยกำหนดบทบาทของครูและแนวทางการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนในระดับหลักสูตร ขณะที่ประเทศฟินแลนด์เปิดโอกาสให้โรงเรียนและครูมีอิสระในการออกแบบการเรียนรู้ รวมถึงใช้การประเมินจากหลายแหล่งและเน้นการประเมินเชิงคุณภาพมากกว่า

โดยสรุป ข้อค้นพบจากตารางที่ 7 ชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างของหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ไม่ได้อยู่ที่เป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก แต่เกิดจากแนวคิดเชิงโครงสร้างและวิธีการออกแบบหลักสูตร ซึ่งประเทศไทยเน้นความเป็นระบบและความชัดเจนในเชิงนโยบาย ขณะที่ประเทศฟินแลนด์เน้นความยืดหยุ่นและการปรับใช้ตามบริบทจริง ข้อค้นพบเหล่านี้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาพัฒนาหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยนี้สรุปให้เห็นว่าการศึกษาสมรรถนะและองค์ประกอบของหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์ และการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะในหลักสูตรของทั้งสองประเทศ โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของหลักสูตรทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์มีความคล้ายคลึงกันในด้านจุดมุ่งหมาย โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และเจตคติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2014) ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านผ่านการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริง อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนในฐานะพลเมืองไทยและพลโลกที่มีคุณธรรม

จริยธรรม ขณะที่ประเทศฟินแลนด์เน้นความเสมอภาค คุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในการดำรงชีวิต ซึ่งสะท้อนบริบททางสังคมและนโยบายการศึกษาที่แตกต่างกันของทั้งสองประเทศ

ด้านที่ 2 สมรรถนะของผู้เรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าประเทศฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านวัฒนธรรม การมีปฏิสัมพันธ์ และการแสดงออกทางอารมณ์และสังคมมากกว่าประเทศไทย ขณะที่ประเทศไทยกำหนดสมรรถนะในลักษณะที่เป็นระบบและชัดเจนเพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการออกแบบหลักสูตรที่ต่างกัน โดยประเทศฟินแลนด์มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ชีวิตเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม ขณะที่ประเทศไทยมุ่งให้ผู้เรียนบรรลุสมรรถนะตามกรอบที่กำหนดไว้ในระดับนโยบาย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lonka (2020) ที่ระบุว่าสมรรถนะด้านอารมณ์และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ด้านที่ 3 เนื้อหาวิชา ผลการวิจัยด้านเนื้อหาวิชาพบว่า หลักสูตรของประเทศไทยมีการกำหนดสาระการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ครอบคลุม 7 สาระการเรียนรู้หลัก และมีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์กำหนดรายวิชาหลักและรายวิชาเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจและบริบทของสถานศึกษา ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการจัดเนื้อหาการเรียนรู้ที่ประเทศฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการบูรณาการความรู้จากหลายสาขา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mattila and Silander (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงและการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ที่ยั่งยืนของผู้เรียน

ด้านที่ 4 โครงสร้างเวลาเรียน ผลการวิจัยพบว่า แม้ทั้งสองประเทศจะกำหนดจำนวนชั่วโมงเรียนต่อวันไม่เกิน 5 ชั่วโมงเท่ากัน แต่ประเทศไทยมีจำนวนชั่วโมงเรียนต่อปีมากกว่าประเทศฟินแลนด์ ซึ่งอาจส่งผลต่อรูปแบบและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของผู้เรียน ความแตกต่างนี้สะท้อนแนวคิดการจัดการศึกษา โดยประเทศไทยมุ่งจัดสรรเวลาเรียนเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาอย่างครบถ้วน ขณะที่ประเทศฟินแลนด์เน้นการบริหารเวลาเรียนอย่างยืดหยุ่นและให้ความสำคัญกับคุณภาพของการเรียนรู้มากกว่าปริมาณเวลาเรียน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Halinen (2018) ที่ระบุว่าหากมีโครงสร้างเวลาเรียนที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาจริง มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระยะยาว

ด้านที่ 5 แนวทางการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยด้านแนวทางการจัดการเรียนรู้พบว่า ทั้งสองประเทศให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ บทบาทของผู้สอน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนในระดับหลักสูตร เพื่อให้ผู้สอนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ ในขณะที่ประเทศฟินแลนด์ให้อิสระแก่โรงเรียนและครูในการออกแบบและปรับใช้กระบวนการเรียนรู้ตามบริบทของตนเอง ความแตกต่างนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Kaewbutr (2020) และ Youchuen (2013) ที่ระบุว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียนสามารถช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 6 การวัดและประเมินผลสมรรถนะ ผลการวิจัยด้านการวัดและประเมินผลสมรรถนะพบว่า ทั้งสองประเทศมุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงผ่านกิจกรรมที่ผู้เรียนปฏิบัติ และใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยให้ครูเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการประเมินสมรรถนะของผู้เรียน โดยเน้นการประเมินจากระดับความสามารถของผู้เรียน ขณะที่ประเทศฟินแลนด์เปิดโอกาสให้มีการประเมินจากหลายแหล่ง เช่น เพื่อนร่วมชั้นและผู้ปกครอง รวมถึงใช้การประเมินเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ

ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2014) ที่เสนอว่าการประเมินสมรรถนะควรสะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนอย่างรอบด้านและใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาของประเทศไทยและประเทศฟินแลนด์มีความคล้ายคลึงกันในเชิงเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม แต่มีความแตกต่างกันในเชิงโครงสร้างและวิธีการออกแบบหลักสูตร โดยประเทศไทยเน้นความเป็นระบบและความชัดเจนในระดับนโยบาย ขณะที่ประเทศฟินแลนด์เน้นความยืดหยุ่น การเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทจริง และการพัฒนาสมรรถนะด้านอารมณ์และสังคมสะท้อนแนวทางที่ประเทศไทยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการกำหนดโครงสร้างเวลาเรียนควรสอดคล้องกับช่วงวัยและระดับขั้นของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การวัดและประเมินสมรรถนะควรส่งเสริมมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการประเมินตนเองควบคู่กับการประเมินโดยผู้สอน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่การวิเคราะห์แนวทางการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในประเทศที่มีระบบการศึกษาที่ได้รับการยอมรับ รวมถึงการศึกษาเปรียบเทียบหลักสูตรของประเทศที่มีนวัตกรรมทางการศึกษาก้าวหน้า และควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนการนำหลักสูตรไปใช้จริงอย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- Francis, C., Breland, T. A., Østergaard, E., Lieblein, G., & Morse, S. (2013). Phenomenon-based learning in agroecology: A prerequisite for transdisciplinarity and responsible action. *Agroecology and Sustainable Food Systems*, 37(1), 60–75.
- Halinen, I. (2018). The new educational curriculum in Finland. In M. Matthes, L. Pulkkinen, C. Clouder, & B. Heys (Eds.), *Improving the quality of childhood in Europe (Vol. 7, pp. 75–89)*. Alliance for Childhood European Network Foundation.
- Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. (2020). Findings from PISA on the growth mindset framework. *Focus: Issues from PISA*, 49, 1–4. (in Thai)
- Kaewbutr, P. (2020). Students' interest in extracurricular activities in Chinese language courses: A case study of Chinese language students at Prince of Songkla University, Surat Thani Campus. *Srinakharinwirot Research and Development Journal (Humanities and Social Sciences)*, 12(3), 27–38. (in Thai)
- Lonka, K. (2020). *Phenomenal learning from Finland: Theory and practice of engaging learning environments*. Helsinki: Edita Publishing.

- Mahawichit, P. (2017). Educational innovation from Finland. *IPST Magazine*, 46(209), 40–45. (in Thai)
- Mattila, P., & Silander, P. (Eds.). (2015). *How to create the school of the future: Revolutionary thinking and design from Finland* (p. 45). Finland: Multprint.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2014). Education at a glance 2014: OECD indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2014-en>
- Office of the Basic Education Commission. (2021). *Draft framework of the Basic Education Curriculum (Competency-Based Curriculum) B.E.* (pp. 1–28). Retrieved from <https://cbethailand.com/wp-content/uploads/2021/11/ร่างกรอบหลักสูตร-17.11.64.pdf> (in Thai).
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice* (p. 129). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Younchuen, P. (2013). A comparison of English listening and speaking abilities and interest in English language learning of Grade 8 students taught using learning center activities based on the natural approach versus the traditional teaching method. *Journal of Educational Research, Faculty of Education, Srinakharinwirot University*, 7(2), 184–194. (in Thai)
- Zhou, K. (2017). Non-cognitive skills: Potential candidates for global measurement. *European Journal of Education*, 52, 487–497. <https://doi.org/10.1111/ejed.12241>

การจัดทำต้นฉบับบทความเพื่อพิจารณาเผยแพร่ในวารสารการวิจัยกาสะลองคำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กำหนดการเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ
ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม
(เปิดรับบทความตลอดทั้งปี)
Online E-ISBN: 2697-5017

กระบวนการพิจารณาบทความ

บทความทุกบทความจะต้องผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง 3 ท่าน เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และให้ความคิดเห็นว่าจะรับลงตีพิมพ์หรือไม่ รวมทั้งจัดส่งผลการประเมินยังผู้เขียนบทความ โดยตลอดกระบวนการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เขียนบทความ จะไม่ทราบชื่อซึ่งกันและกัน (Double-blind peer review) นอกจากนี้ข้อคิดเห็นของบทความที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นของผู้นิพนธ์แต่ละท่าน ไม่ถือว่าเป็นทัศนคติและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

การเตรียมต้นฉบับบทความ

วารสารวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มีมาตรฐานการเขียนต้นฉบับที่เป็นรูปแบบของวารสารฯ ดังนั้นจึงขอให้ผู้นิพนธ์ได้เตรียมต้นฉบับ และตรวจสอบความถูกต้องของบทความก่อนส่งอย่างเคร่งครัด โดยมีรายละเอียดและการจัดรูปแบบของวารสารฯ ดังนี้

1. บทความที่เสนอขอตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความที่ไม่เคยเผยแพร่ หรืออยู่ในระหว่างการพิจารณาเพื่อเผยแพร่จากที่ใดมาก่อน
2. ผู้นิพนธ์ต้องระบุประเภทของบทความที่ส่งว่าเป็นบทความประเภทใด ลงในแบบฟอร์ม “แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย”
3. บทความที่เสนอมารับการพิจารณาผู้นิพนธ์จะต้องเขียนบทความตามรูปแบบ (Template) ต้นฉบับบทความวารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เท่านั้น
4. การพิมพ์ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Office Word ระยะเวลาบรรทัดเดียว โดยจัดหน้ากระดาษแบบ A4 ตั้งค่าน้ำกระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบทุกด้าน ด้านละ 1 นิ้ว (2.5 เซนติเมตร) และให้ใส่หมายเลขกำกับทุกหน้า
5. รูปแบบตัวอักษร ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษให้ใช้แบบ TH SarabunPSK ตลอดทั้งบทความ
6. ความยาวของบทความ รวมตาราง ภาพประกอบ ตัวอย่าง แผนภูมิ กราฟ รวมทั้งเอกสารอ้างอิง ให้อยู่ระหว่าง 12-15 หน้า

องค์ประกอบของบทความ

- บทความแต่ละประเภทที่เสนอมารับการพิจารณา ควรมีองค์ประกอบหัวข้อในบทความ ดังนี้
1. บทความวิจัย ควรมีลักษณะเป็นงานเขียนที่ประมวลองค์ความรู้ด้วยหลักการทางวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างลุ่มลึก มีกระบวนการที่เป็นลำดับขั้นตอน ชัดเจน ทั้งนี้บทความวิจัยควรมีองค์ประกอบ เช่น บทนำ วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
 2. บทความวิชาการ ควรมีลักษณะเป็นงานเขียนที่กำหนดประเด็นอธิบาย หรือวิเคราะห์อย่างลุ่มลึกตามหลักวิชาการ อาจจะนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เข้ามาสังเคราะห์อย่างเป็นระบบสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนให้แก่ผู้อ่าน ทั้งนี้บทความวิชาการควรมีองค์ประกอบ เช่น บทนำ เนื้อเรื่อง และส่วนสรุป
 3. บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ควรมีลักษณะทั้งลึกซึ้งทางวิชาการ ทันสมัย แสดงถึงความสามารถในการปริทัศน์ ทบทวนข้อเขียนทางวิชาการที่พิมพ์แล้ว อย่างมีเหตุ มีผลทางวิชาการ โดยนำมาเรียบเรียงให้เป็นข้อเขียนที่มีความลึกซึ้งทางวิชาการ สร้างความเข้าใจให้มากขึ้นโดยผู้นิพนธ์ ทั้งนี้บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือควรมีองค์ประกอบ เช่น บทนำ เนื้อเรื่อง และส่วนสรุป

การส่งต้นฉบับบทความและการติดต่อ

ผู้นิพนธ์ต้องส่งต้นฉบับบทความทั้งรูปแบบไฟล์ word และ pdf พร้อมกับแบบฟอร์มนำเสนอบทความ ผ่านระบบวารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย แบบออนไลน์ (Thaijo) ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) website: วารสาร <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ksk/index>

ทั้งนี้ให้ถือว่าวันที่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเป็นวันรับบทความ (received)

การติดต่อ กองบรรณาธิการ วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย email: rdi@crru.ac.th

อัตราค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์บทความ

วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ ดังนี้

- ค่าลงทะเบียนเพื่อพิจารณากลับกรองบทความเบื้องต้น โดยกองบรรณาธิการ บทความละ 500 บาท
- ค่าลงทะเบียนสำหรับนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย บทความละ 3,500 บาท
- ค่าลงทะเบียนสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยต่าง ๆ และบุคคลทั่วไป บทความละ 4,000 บาท

บัญชีธนาคาร ธนาคารกรุงศรีอยุธยา สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ชื่อบัญชี “วารสารการวิจัยกาสะลองคำ” เลขที่บัญชี “422-1-40380-1”
(ชำระเมื่อบทความผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการขั้นต้นแล้ว)

การพิจารณา การประเมิน และการตอบรับการเผยแพร่บทความ

กองบรรณาธิการ พิจารณากลับกรองบทความขึ้นต้น และแจ้งผลการพิจารณาตอบรับหรือปฏิเสธบทความให้ผู้นิพนธ์ทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับบทความ หากบทความรูปแบบ หรือองค์ประกอบไม่ตรงตามหลักเกณฑ์การจัดทำต้นฉบับที่วารสารฯ กำหนด กองบรรณาธิการจะส่งต้นฉบับบทความให้ปรับปรุงแก้ไขใหม่ (revised) ภายใน 15 วัน อนึ่งบทความอาจได้รับการปฏิเสธหากไม่ได้คุณภาพ หรือมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับนโยบายการตีพิมพ์บทความของวารสารฯ หรือผู้นิพนธ์ไม่แก้ไขให้ตรงกับหลักเกณฑ์ข้อเสนอแนะจากวารสารฯ

การประเมินบทความ เมื่อต้นฉบับบทความผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการขึ้นต้นแล้วทางวารสารฯ จะเสนอต่อผู้ประเมินบทความ จำนวน 3 ท่าน (Double-blind peer review) โดยกองบรรณาธิการจะเป็นผู้พิจารณาเลือกจากผู้เชี่ยวชาญหรือเกี่ยวข้องสอดคล้องกับสาขาวิชาของเนื้อหาบทความ เพื่อเป็นผู้เห็นชอบการเผยแพร่บทความภายใต้เกณฑ์มาตรฐานของวารสารฯ โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่เปิดเผยชื่อ-สกุล รวมทั้งหน่วยงานของทั้งผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความจนกว่าบทความจะได้รับการเผยแพร่ ใช้ระยะเวลาการพิจารณาแต่ละบทความประมาณ 1 เดือน ทั้งนี้บทความที่ผ่านการประเมินจากผู้ประเมินบทความ จะต้องได้รับผลการประเมินในระดับดี ดีมาก หรือดีเด่น ตามความเห็นของผู้ประเมินทั้ง 3 ท่าน หากได้รับผลประเมินไม่ผ่านจากผู้ประเมินทั้ง 3 ท่าน ถือว่า บทความเรื่องนั้นไม่ผ่านการประเมิน วารสารฯ ไม่สามารถตีพิมพ์ได้ กรณีที่บทความที่ไม่ผ่านการประเมินจากผู้ประเมิน 1 ท่าน จากจำนวน 3 ท่าน จะได้รับการประเมินจากผู้ประเมินท่านที่ 3 หากไม่ผ่านการประเมินอีกครั้งจึงถือว่าบทความดังกล่าวไม่ผ่านการประเมิน ผลการประเมินของผู้ประเมินถือเป็นสิ้นสุด โดยไม่มีการทบทวนบทความที่ไม่ผ่านการประเมิน

การตอบรับการเผยแพร่บทความ บทความที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน จะได้รับการพิจารณาอีกครั้งโดยกองบรรณาธิการ โดยเป็นการพิจารณาถึงรูปแบบของบทความ การใช้ภาษา และความถูกต้องเรียบร้อยของบทความ เมื่อแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วให้ถือวันที่บรรณาธิการให้ความเห็นชอบการแก้ไขบทความครั้งสุดท้ายเป็นวันแก้ไขบทความ (revised) และให้ถือวันที่บรรณาธิการมีหนังสือตอบรับการตีพิมพ์เป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งการเผยแพร่บทความเป็นวันตอบรับการตีพิมพ์บทความ (accepted)

การเผยแพร่บทความที่ได้รับการตอบรับจากวารสารวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จะได้รับการเผยแพร่ผ่านระบบวารสารวิจัยการสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ออนไลน์ (Thaijo) ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) โดยเรียงลำดับก่อนหลังของบทความตามการพิจารณาของกองบรรณาธิการ

จริยธรรมการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ให้ความสำคัญต่อการรักษามาตรฐานทางวิชาการ และมาตรฐานด้านจริยธรรมของบทความที่จะตีพิมพ์เผยแพร่ออกสู่สังคม ดังนั้นจึงกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้องกับการวารสารฯ ต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์ (Author)

1. บทความที่ผู้นิพนธ์ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฯ จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ในที่ใดมาก่อน
2. ผู้นิพนธ์ ต้องไม่นำบทความดังกล่าวเสนออื่นตีพิมพ์กับวารสารอื่น ๆ พร้อมกัน จนกว่าจะได้รับการปฏิเสธการตีพิมพ์จากทางวารสารฯ แล้ว
3. ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความตามรูปแบบที่วารสารฯ กำหนดไว้ใน “คู่มือวารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” เท่านั้น
4. ผู้นิพนธ์ต้องทำการอ้างอิงตามระบบการอ้างอิงของวารสารฯ ทุกครั้ง เมื่อนำผลงานหรือข้อความของผู้อื่นมาเสนอ หรืออ้างอิงประกอบเนื้อหาในบทความของตน
5. ชื่อผู้นิพนธ์ที่ปรากฏในบทความ ต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในบทความนั้นจริง
6. ผู้นิพนธ์ต้องนำเสนอข้อมูลในบทความตามข้อเท็จ มีหลักการทางวิชาการ
7. หากบทความของผู้นิพนธ์มีความเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม อาสาสมัคร หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีความเปราะบาง ผู้วิจัยควรปฏิบัติตามหลักการทางจริยธรรมในมนุษย์ ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล และควรระบุดังกล่าวได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประกอบในบทความ
8. ผู้นิพนธ์ต้องระบุแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัย (ถ้ามี)

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ (Editor in Chief)

1. บรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ มีหน้าที่รักษาคุณภาพของวารสารให้มีมาตรฐานที่ดี และทันสมัยอยู่เสมอ
2. บรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ มีหน้าที่พิจารณา ตรวจสอบคุณภาพของบทความที่ส่งมาเพื่อขอรับการตีพิมพ์จากวารสารฯ ทุกบทความ โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของวารสารฯ รวมทั้งตรวจสอบคุณภาพของกระบวนการประเมินบทความก่อนการตีพิมพ์
3. บรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ ต้องใช้หลักการพิจารณาบทความอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ เป็นหลักสำคัญ ไม่มีอคติต่อผู้นิพนธ์ และบทความที่พิจารณา
4. บรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ จะไม่เปิดเผยชื่อผู้นิพนธ์ และชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต่อบุคคลอื่น ๆ
5. บรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ ต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ
6. บรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ ต้องไม่ปิดกั้น ปรับเปลี่ยน ดัดแปลงผลการพิจารณาแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความกับผู้นิพนธ์
7. บรรณาธิการ และกองบรรณาธิการ ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารฯ อย่างเคร่งครัด

บทบาทและหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Reviewer)

1. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ พิจารณาบทความด้วยความละเอียดภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการ ปราศจากอคติต่อเนื้อหาในบทความ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์ และต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้กับบุคคลภายนอกก่อนการตีพิมพ์เผยแพร่
3. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่จะรับประเมินอย่างแท้จริง กรณีที่ไม่สามารถประเมินบทความได้ หรือมีเหตุที่ไม่สามารถประเมินได้ต้องแจ้งบรรณาธิการวารสารฯ ทันที
4. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ทำการประเมิน
5. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องรักษาขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินไม่ให้เกินกำหนด
6. กรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ พบว่า บทความที่กำลังประเมินมีการคัดลอกผลงานผู้อื่น ต้องแจ้งแก่บรรณาธิการวารสารฯ ทันที พร้อมทั้งแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่

https://drive.google.com/file/d/1wcvJajo1MOhald-X5oPfFLfKa_2Jf5Ns/view

รูปแบบ (Template) ต้นฉบับบทความวารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

การพิมพ์ต้นฉบับบทความขอให้ผู้นิพนธ์ดำเนินการจัดรูปแบบของบทความตามระเบียบของวารสารฯ โดยสามารถดาวน์โหลดรูปแบบต้นฉบับบทความ ได้ที่

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ksk/about/submissions> หรือพิมพ์เองโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใช้อักษรตัวหนา ขนาด 18pt จัดอยู่กึ่งกลางหน้ากระดาษ
2. ชื่อผู้นิพนธ์ (Author) ต้องมีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใช้อักษรตัวหนา ขนาด 14pt จัดพิมพ์อยู่ชิดขวาของหน้ากระดาษ ระบุข้อมูลเฉพาะชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนเท่านั้น (ไม่ต้องใส่ตำแหน่งวิชาการ) หากมีผู้เขียนร่วมให้ระบุข้อมูลเช่นเดียวกับผู้เขียนโดยพิมพ์ถัดบรรทัดลงมา
3. บทคัดย่อ (Abstract) ต้องมีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใช้อักษรตัวปกติ ขนาด 16pt จัดแนวพิมพ์ลักษณะกระจายแบบไทย (Thai distributed) ควรมีเนื้อหาประกอบด้วย ความสำคัญและที่มาของปัญหา พร้อมกับวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย บทสรุป โดยแต่ละภาษาจำกัดจำนวนคำประมาณ 250-300 คำ และจบภายในย่อหน้าเดียว
4. คำสำคัญ (Keywords) ต้องมีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใช้อักษรตัวหนา ขนาด 16pt จำกัดประมาณ 3-5 คำ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนในรูปแบบเชิงอรรถ (footnote) ใช้อักษรขนาด 14pt ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ มีข้อมูลได้แก่ 1) สถานภาพหรือตำแหน่งวิชาการ สาขาวิชา/ภาควิชา คณะ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่สังกัด และ 2) email ของผู้นิพนธ์

6. ส่วนเนื้อหาของบทความ (Content) เช่น บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ในกรณีที่บทความได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาวิจัย ให้ระบุชื่อแหล่งทุน ปิงบประมาณลงในส่วนของกิตติกรรมประกาศ การพิมพ์หัวข้อใช้อักษรตัวหนา ขนาด 16pt จัดพิมพ์อยู่ชิดซ้ายของหน้ากระดาษ เนื้อความพิมพ์ใช้อักษรปกติ ขนาด 16pt จัดพิมพ์ลักษณะกระจายแบบไทย
7. เอกสารอ้างอิง การพิมพ์หัวข้อใช้อักษรตัวหนา ขนาด 16pt จัดพิมพ์อยู่ชิดซ้ายของหน้ากระดาษ เนื้อความพิมพ์ใช้อักษรปกติ ขนาด 16pt จัดข้อความแบบพิมพ์ชิดซ้ายของหน้ากระดาษ
8. การใช้ภาษาไทย ให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์ และชื่อบัญญัติตามหลักการของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนภาษาไทยโดยไม่จำเป็น กรณีมีความจำเป็นให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทย ตามด้วยในวงเล็บภาษาอังกฤษ โดยคำแรกให้ขึ้นต้นด้วยตัวพิมพ์ใหญ่ ส่วนอักษรที่เหลือทั้งหมดให้พิมพ์ด้วยตัวพิมพ์เล็ก ยกเว้นชื่อเฉพาะทุกคำให้ขึ้นต้นด้วยพิมพ์ใหญ่ การปรากฏของศัพท์คำเดิมอยู่หลายทีในบทความ ให้ใช้คำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษเฉพาะครั้งแรกเท่านั้น
9. การแทรก ตาราง รูปภาพ ตัวอย่าง แผนภูมิ และกราฟ ให้ใช้คำว่า “ภาพที่ ...” ตลอดทั้งบทความ เพื่อให้ง่ายต่อการลำดับหมายเลขภาพ โดยให้อยู่ด้านล่างของรูปภาพ นั้น ๆ พร้อมทั้งคำอธิบายสั้น ๆ ที่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วน รวมทั้งการอ้างอิงรูปภาพ ใช้ลักษณะอักษรแบบ TH SarabunPSK ขนาด 14 หนา และการเขียนการอ้างอิงที่มาของภาพ ให้ใช้การเขียนในลักษณะการอ้างอิงแบบแทรก ในเนื้อหา ทั้งนี้ภาพอาจจัดทำเป็นขาว-ดำ หรือสีก็ได้ โดยให้ผู้นิพนธ์บทความคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น สอดคล้อง และสัมพันธ์กับเนื้อหาของบทความเท่านั้น
10. การเขียนเอกสารอ้างอิง ให้ใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามระบบ APA (7th edition) (สามารถดาวน์โหลดได้จากหน้าเว็บไซต์ชื่อ “คู่มือวารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” โดยจะต้องระบุการอ้างอิงให้ครบทุกรายการ เรียงลำดับตามอักษรทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ
11. กองบรรณาธิการ วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มีแนวนโยบายยกระดับคุณภาพบทความ ภายหลังจากผู้นิพนธ์ได้ปรับแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ทางวารสารจะแจ้งให้ผู้นิพนธ์แปลรายการเอกสารอ้างอิงภาษาไทยให้เป็นภาษาอังกฤษทุกรายการ โดยเรียงลำดับรายชื่อตามอักษร A-Z เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของวารสารในฐานข้อมูล ACI ซึ่งเป็นฐานข้อมูลระดับอาเซียน

การเขียนการอ้างอิงและบรรณานุกรมตามหลักเกณฑ์ APA (7th edition)

การเขียนการอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ APA (7th edition) สำหรับในการเขียนลงในวารสารการวิจัย การสะลงคำ นั้น จะแบ่งการอ้างอิงออกเป็น 2 ส่วนที่สัมพันธ์กัน คือ (1) การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา (Citing References in Text) และ (2) การอ้างอิงแบบรายการ (References)

การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา(Citing references in text)

การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหา หมายถึง การอ้างอิงที่ใช้กับข้อความที่ผู้พิมพ์คัดลอกหรืออ้างอิงข้อความ มา โดยมีลักษณะการระบุชื่อและปีที่พิมพ์ไว้ในเนื้อหา ในกรณีที่อ้างอิงเนื้อหาหรือคัดลอกข้อความโดยตรงมาจากข้อความต้นฉบับ ควรระบุเลขหน้าไว้ด้วยโดยพิมพ์ต่อท้ายปี พ.ศ. คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) หากเป็นกรณีที่เป็นการสรุปสาระสำคัญมาอาจไม่ต้องระบุเลขหน้าได้

1. การอ้างอิงในเนื้อหาใช้ระบบนาม-ปี มีรูปแบบการเขียนดังนี้

1.1 ผู้แต่ง 1 คน

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี)	หรือ (ชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ	สกุล/(ปี)	หรือ (สกุล,/ปี)

***เครื่องหมาย/หมายถึงเว้นวรรค 1 ระยะ

ตัวอย่าง

องอาจ อินทนิเวศ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ... กลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดเชียงรายมีการดำเนินชีวิต ...
... ได้อย่างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (ปรมินทร์ อริเดช, 2562)
Inthaniwet (2021) note a single tone ...
... an annual Buddhist ceremony (Inthaniwet, 2021)

1.2 ผู้แต่ง 2 คน

ไทย	ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล/(ปี)	หรือ (ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ	สกุล/and/สกุล/(ปี)	หรือ (สกุล/&/สกุล,/ปี)

ตัวอย่าง

องอาจ อินทนิเวศ และสุรพงษ์ วงศ์ปาน (2557) ได้วิจัยเรื่อง ... ระบบเศรษฐกิจในเขตชายแดน เชียงรายมีการ ...
... ได้อย่างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (ปรมินทร์ อริเดช และปวีณา ลีตระกูล, 2562)
Inthaniwet and Aridach (2021) note a single tone ...
... an annual Buddhist ceremony (Leetrakoun & Wangpan, 2021)

1.3 ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป*

ไทย	ชื่อ/สกุล/และคณะ/(ปี)	หรือ (ชื่อ/สกุล/และคณะ,/ปี)
อังกฤษ	สกุล/et/al./(ปี)	หรือ (สกุล/et/al.,ปี)

ตัวอย่าง

ยุทธศิลป์ ชูมณี และคณะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ... แรงดันไฟฟ้าดังกล่าวจะส่งแรงขับไปยัง ...

... กระแสคลื่นเหนี่ยวนำส่งไปส่งเครื่องปฏิกรณ์ (ปรมินทร์ อริเดช และคณะ, 2562)

Inthaniwet et al. (2021) note a single tone ...

... an annual Buddhist ceremony (Inthaniwet et al., 2021)

2. การอ้างอิงมากกว่าสองแหล่งข้อมูล

กรณีที่ต้องการอ้างอิงให้เขียนเรียงลำดับอักษร ดังนี้

... ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ ปรมินทร์ อริเดช (2561) และองอาจ อินทนิเวศ (2562) ที่พบว่า ...

... อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรมินทร์ อริเดช, 2561; องอาจ อินทนิเวศ, 2562)

... (Inthaniwet & Leetrakun, 2020; Aridach et al., 2021)

3. การอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลระดับทุติยภูมิ

3.1 การอ้างอิงหน้าบทความ

ไทย ชื่อ¹/สกุล¹/ปี/อ้างถึงใน/ชื่อ²/สกุล²/ปี ...

อังกฤษ สกุล¹/ปี/as cited in/สกุล²/ปี ...

3.2 การอ้างอิงท้ายบทความ

ไทย ... (ชื่อ¹/สกุล¹/ปี/อ้างถึงใน/ชื่อ²/สกุล²/ปี) ...

อังกฤษ ... (สกุล¹/ปี/as cited in/สกุล²/ปี) ...

4. การอ้างอิงจากบทสัมภาษณ์

กรณีไม่มีการเผยแพร่สาธารณะ ให้เขียนอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้นโดยไม่ต้องใส่เป็นรายการอ้างอิงท้ายเล่ม

ไทย ชื่อผู้สัมภาษณ์/สกุลผู้สัมภาษณ์/(การสื่อสารส่วนบุคคล,/วัน/เดือน/ปี) หรือ

(ชื่อผู้สัมภาษณ์/สกุลผู้สัมภาษณ์,/การสื่อสารส่วนบุคคล,/วัน/เดือน/ปี)

อังกฤษ อักษรย่อชื่อผู้สัมภาษณ์/สกุลผู้สัมภาษณ์/(personal communication,/เดือน/วัน/ปี)

หรือ

(สกุลผู้สัมภาษณ์,/อักษรย่อชื่อผู้สัมภาษณ์,/personal communication,/เดือน/วัน/ปี)

ตัวอย่าง

คะนอง วังฝายแก้ว (การสื่อสารส่วนบุคคล,15 พฤษภาคม 2560)

(สุวรรณ จันทิวาสสารกิจ, การสื่อสารส่วนบุคคล,28 ตุลาคม 2548)

E.-M. Paradis (personal communication, February 24, 2020)

(Brown, J., personal communication, April 27, 2010)

5. การอ้างอิงข้อมูลกรณีที่ไม่มีชื่อผู้เขียน
ไทย (“ชื่อเรื่อง”,/ปีที่เผยแพร่)
อังกฤษ (“Title”,/ปีที่เผยแพร่)

ตัวอย่าง

(“แม่สลอง: ดนตรีสร้างสรรค์เชิงวิชาการ”, 2564)
(“Bosanova Basic Bass”, 2010)

*กรณีที่ไม่มีวันที่เผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ ม.ป.ป. หรือ n.d.

*กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ พ.ศ. หรือ ค.ศ. ให้ใส่แค่ ปี เท่านั้น

*ถ้าชื่อมีความยาวเกินไป ให้ใส่เฉพาะ คำแรกๆ ของชื่อเรื่องเท่านั้น

6. การอ้างอิงราชกิจจานุเบกษา
การอ้างอิงราชกิจจานุเบกษาทำข้อความในเนื้อหาให้ใช้ชื่อย่อและตามด้วยปี ดังนี้

ตัวอย่าง

(พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564, 2561)

รูปแบบการอ้างอิงเนื้อหาที่มีผู้แต่งลักษณะต่าง ๆ แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อหาพื้นฐานสำหรับงานเดี่ยว (Basic citation styles)

ผู้แต่ง	การอ้างอิงในเนื้อหาหน้าข้อความ		การอ้างอิงในเนื้อหาท้ายข้อความ	
	ครั้งแรก	ครั้งต่อมา	ครั้งแรก	ครั้งต่อมา
ผู้แต่ง 1 คน	องอาจ อินทนิเวศ (2557)	(องอาจ อินทนิเวศ, 2557)	(องอาจ อินทนิเวศ, 2557)	(องอาจ อินทนิเวศ, 2557)
	Satriani (2014)		(Satriani, 2014)	(Satriani, 2014)
ผู้แต่ง 2 คน	ประมินทร์ อริเดช และ เดช ชนะ ศรีรัตนลิม (2563)	ประมินทร์ อริเดช และ เดช ชนะ ศรีรัตนลิม (2563)	(ประมินทร์ อริเดช และ เดช ชนะ ศรีรัตนลิม, 2563)	(ประมินทร์ อริเดช และ เดช ชนะ ศรีรัตนลิม, 2563)
	Leetrakun and Inthaniwet (2021)	Leetrakun and Inthaniwet (2021)	(Leetrakun & Inthaniwet, 2021)	(Leetrakun & Inthaniwet, 2021)
ผู้แต่ง 3 คน ขึ้นไป	ปวีณา ลีตระกูล และคณะ (2564)	ปวีณา ลีตระกูล และคณะ (2564)	(ปวีณา ลีตระกูล และคณะ, 2564)	(ปวีณา ลีตระกูล และคณะ, 2564)
	Leetrakun et al. (2021)	Leetrakun et al. (2021)	(Leetrakun et al., 2021)	(Leetrakun et al., 2021)
ผู้แต่งเป็น หน่วยงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย (2563)	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย (2563)	(มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย, 2563)	(มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย , 2563)
	National Research Council (2020)	National Research Council (2020)	(National Research Council, 2020)	(National Research Council, 2020)
ผู้แต่งเป็น หน่วยงาน (โดยใช้ชื่อ ย่อ)	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม (อว, 2563)	อว (2563) IMF (2019)	(กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม [อว], 2563)	(อว, 2563) (IMF, 2019)
	International Monetary Fund (IMF, 2019)		(International Monetary Fund [IMF], 2019)	

การเขียนรายการอ้างอิง (References)

การเขียนรายการอ้างอิง หมายถึง การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาเขียน เป็นส่วนสำคัญสำคัญที่ระบุไว้ส่วนท้ายสุดของบทความ รายการอ้างอิงจะบอกถึงรายละเอียดของแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาทุกรายการ การเขียนรายการอ้างอิงต้องเรียงลำดับอักษรตัวหน้าของรายการอ้างอิงตามหลักไวยากรณ์ การเขียนรายการอ้างอิงมีรูปแบบการเขียน ดังนี้

หนังสือ (ลักษณะรูปเล่ม)

1) ผู้แต่ง 1 คน

ไทย ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)*./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่).**/สำนักพิมพ์.
อังกฤษ สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.***

ตัวอย่าง

องอาจ อินทนิเวศ. (2563). *ทักษะกวีตารคลาสสิก* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: ไทเร็กซ์การพิมพ์.
Ongsakul, S. (2014). *Lanna History* (10th ed.). Amarin Printing & Publishing.

2) ผู้แต่ง 2 คน

ไทย ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ สกุล,/อักษรย่อชื่อ./&/สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

องอาจ อินทนิเวศ และ ยุทธศิลป์ ชูมณี. (2564). *วัฒนธรรมชาติพันธุ์ในพื้นที่ภาคเหนือ*. สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
Inthaniwet, O., & Aridach, P. (2021). *Qualitative Research*. Routledge.

3) ผู้แต่ง 3-20คน ให้ใส่ชื่อทุกคน

ไทย ชื่อ¹/สกุล¹,/ชื่อ²/สกุล²,/ชื่อ³/สกุล³,/ชื่อ⁴/สกุล⁴,/ชื่อ⁵/สกุล⁵,/ชื่อ⁶/สกุล⁶,/และชื่อ⁷
////////สกุล⁷./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ สกุล¹,/อักษรย่อชื่อ¹./,สกุล²,/อักษรย่อชื่อ²./,สกุล³,/อักษรย่อชื่อ³./,สกุล⁴,
////////อักษรย่อชื่อ⁴./,&/สกุล⁵,/อักษรย่อชื่อ⁵./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่).
////////สำนักพิมพ์.

4) ผู้แต่ง 21 คนขึ้นไป ให้ใส่ชื่อและสกุลของผู้แต่งคนที่ 1-19 ตามด้วยเครื่องหมาย , . . . ก่อนชื่อคนสุดท้าย

ไทย ชื่อ¹/สกุล¹,/ชื่อ²/สกุล²,/ชื่อ³/สกุล³,/ชื่อ⁴/สกุล⁴,/ชื่อ⁵/สกุล⁵,/ชื่อ⁶/สกุล⁶,ชื่อ⁷
////////สกุล⁷,/ชื่อ⁸/สกุล⁸,/ชื่อ⁹/สกุล⁹,/ชื่อ¹⁰/สกุล¹⁰,/ชื่อ¹¹/สกุล¹¹,/ชื่อ¹²/สกุล¹²,/
////////ชื่อ¹³/สกุล¹³,/ชื่อ¹⁴/สกุล¹⁴,/ชื่อ¹⁵/สกุล¹⁵,/ชื่อ¹⁶/สกุล¹⁶,/ชื่อ¹⁷/สกุล¹⁷,/
////////ชื่อ¹⁸สกุล¹⁸,/ชื่อ¹⁹/สกุล¹⁹,/.../ชื่อคนสุดท้าย/สกุลคนสุดท้าย./(ปีพิมพ์)./
////////ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

อังกฤษ สกฤ๑/อักขรย่อชื่อ๑./สกฤ๒/อักขรย่อชื่อ๒./สกฤ๓/อักขรย่อชื่อ๓./สกฤ๔/
 /////อักขรย่อชื่อ๔./สกฤ๕/อักขรย่อชื่อ๕./สกฤ๖/อักขรย่อชื่อ๖./
 /////สกฤ๗/อักขรย่อชื่อ๗./สกฤ๘/อักขรย่อชื่อ๘./สกฤ๙/อักขรย่อชื่อ๙./
 /////สกฤ๑๐/อักขรย่อชื่อ๑๐./สกฤ๑๑/อักขรย่อชื่อ๑๑./สกฤ๑๒/อักขรย่อชื่อ๑๒./
 /////สกฤ๑๓/อักขรย่อชื่อ๑๓./สกฤ๑๔/อักขรย่อชื่อ๑๔./สกฤ๑๕/อักขรย่อชื่อ๑๕./
 /////สกฤ๑๖/อักขรย่อชื่อ๑๖./สกฤ๑๗/อักขรย่อชื่อ๑๗./สกฤ๑๘/อักขรย่อชื่อ๑๘./
 /////สกฤ๑๙/อักขรย่อชื่อ๑๙./.../สกฤ^{คนสุดท้าย}/อักขรย่อชื่อ^{คนสุดท้าย}./ (ปีพิมพ์)./
 /////ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

หนังสือ (ลักษณะอิเล็กทรอนิกส์ ไม่มีเลข DOI)

ไทย ชื่อ/สกฤ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./URL

อังกฤษ สกฤ./อักขรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./URL

ตัวอย่าง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3-5 ปี.*

<http://drive.google.com/file/d/1HiTwiRh1Er73hVYIMh1c>

หนังสือแปล

ไทย สกฤ./อักขรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่องภาษาต้นฉบับ/[ชื่อหนังสือภาษาไทย]/
 ///// (พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

อังกฤษ สกฤ./อักขรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่องภาษาต้นฉบับ/[ชื่อหนังสือภาษาอังกฤษ]/
 ///// (พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์

บทในหนังสือ

ไทย ชื่อ/สกฤ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.)./ชื่อหนังสือ/
 ///// (น./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.

อังกฤษ สกฤ./อักขรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./In/ชื่อบรรณาธิการ/
 ///// (Ed. หรือ Eds.)./ชื่อหนังสือ/(pp./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.

*กรณีที่ไม่ปรากฏนามผู้แต่ง ให้ใส่ชื่อเรื่องแทน ตัวอย่าง แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 ...

บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มี DOI

ไทย ชื่อ/สกฤ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/
 /////เลขหน้า.

อังกฤษ สกฤ./อักขรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/
 /////เลขหน้า.

ตัวอย่าง

องอาจ อินทนิเวศ. (2563). องค์ความรู้ภูมิปัญญาด้านดนตรีของกลุ่มชาติพันธุ์ขมุในจังหวัดเชียงราย. *วารสารวิจัยศิลป*, 10(1), 140-155.

บทความในวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (มี DOI)

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./เลขของปี(เลขของฉบับที่),/
/////เลขหน้า./https://doi.org/เลขdoi

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/
/////เลขหน้า./http://doi.org/doi

ตัวอย่าง

Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology*, 24(2), 225-229.
http://doi.org/10.1037/0278-6113.24.2.225

*กรณีที่ DOI แบบที่ใช้เดิม ยาวและซับซ้อน ผู้เขียนสามารถเลือกใช้ DOI แบบสั้นหรือแบบยาวก็ได้

หนังสือพิมพ์ และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปี./วัน/เดือน)./ชื่อคอลัมน์./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.*

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปี./เดือน/วัน)./ชื่อคอลัมน์./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.*

* กรณีเป็นเอกสารออนไลน์ให้เติม URL ต่อจากเลขหน้า

ตัวอย่าง

ปรมินทร์ อริเดช. (2564, 18 มกราคม). เดลินิวส์ว่าไรดี. *เดลินิวส์*, 4.

Brody, J. E. (2007, December 11). Mental reserves keep brain agile. *The New York Time*,
http://www.nytimes.com

วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณศึกษิต และวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (Doctoral dissertation/
Master's thesis)

1) วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณศึกษิต และวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณศึกษิต ไม่ได้ตีพิมพ์
/////หรือ วิทยานิพนธ์บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]./ชื่อมหาวิทยาลัย.

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[Unpublished doctoral
/////dissertation or Unpublished master's thesis]./ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

องอาจ อินทนิเวศ. (2561). *ทำนองเทคนิคมหาชาติ “ระบำเทคนิ” ใน 7 จังหวัดล้านนา* [วิทยานิพนธ์ปริญญา
ดุขฎิบัณตติต ไมได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

Jang, M. S. (2014). *A structural equation model on core competence of nursing students*
[Unpublished doctoral dissertation]. Choong-Ang University.

- 2) วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณตติต และวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณตติต จากเว็บไซต์
(ไม่อู่ในฐานข้อมูลเชิงพาดิขิย)

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปีตีเผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณตติต หรือ
/////วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณตติต]./ชื่อเว็บไซต์./URL

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปีตีเผยแพร่)./ชื่อวิทยานิพนธ์/[Doctoral dissertation or
/////Master’s thesis]./ชื่อเว็บไซต์./URL

รายงาน

- 1) รายงานที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย ชื่อหน่วยงาน./ (ปีตีเผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL (ถ้ามี)

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปีตีเผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL (ถ้ามี)

ตัวอย่าง

National Cancer Institute. (2019). *Taking time: Support for people with cancer.*

U.S. Department of Health. <http://www.camcer.gov/publication/patient-education/takingtime.pdf>

- 2) รายงานที่จัดทำโดยผู้เขียนรายบุคคลสังกัดหน่วยงานรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปีตีเผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL (ถ้ามี)

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปีตีเผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สำนักพิมพ์./URL (ถ้ามี)

เอกสารประกอบการประชุม/การประชุมวิชาการ ที่ไม่มี proceeding (Symposium)

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปี./วันที่./เดือน)./เรื่องตีประชุม./ในชื่อ/(ประธาน)./ชื่อการประชุม/
/////[Symposium]./ชื่องานที่จัดประชุม./สถานที่ประชุม.

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปี./เดือน./วันที่)./Title of contribution./Inชื่อ/(Chair),
/////Title of symposium/[symposium]./Conference Name./Location.

การนำเสนองานวิจัย หรือการนำเสนอโปสเตอร์ (Paper/ Poster Presentation)

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปี./วันที่./เดือน)./ชื่อ paper หรือ poster/[Paper หรือ
/////Poster presentation]./ชื่อการประชุม./สถานที่.

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปี./เดือน./วันที่)./ชื่อ paper หรือ poster/[Paper หรือ Poster
/////presentation]./Conference Name./Location.

รายงานการประชุมวิชาการ (Proceeding)

1) ลักษณะรูปเล่มหนังสือ

ไทย ชื่อ/สกุล/(ปี)/ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.)/ชื่อหัวข้อการประชุม./
/////ชื่อการประชุม/(น./เลขหน้า)/ชื่อฐานข้อมูล.*

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ/(ปี)/ชื่อบทความ./In/ชื่อบรรณาธิการ/(Ed. หรือ Eds.)/
/////ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม/(pp./เลขหน้า)/ชื่อฐานข้อมูล.*

*กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากชื่อฐานข้อมูล ตัวอย่าง ชื่อฐานข้อมูล./https://doi.org/xxxx

ตัวอย่าง

พุทธพร ลีวิเศษ. (2561). บทประพันธ์เพลง ใจบ้าน สำหรับวงดนตรีแจ๊ส. ใน งามใจ อินทิเนต (บ.ก.),
อัครศิลปิน คีตศิลป์แผ่นดินไทย. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านดุริยางคศิลป์และทัศนศิลป์
ครั้งที่ 1 (น. 53-63).

2) ลักษณะวารสาร

ไทย ชื่อ/สกุล/(ปี)/ชื่อเรื่อง:/ชื่อเรื่องย่อ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/
/////เลขหน้า./URL

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ/(ปี)/ชื่อเรื่อง:/ชื่อเรื่องย่อ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขฉบับที่),/
/////เลขหน้า./URL

เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ (เอกสารประกอบการเรียน)

ไทย ชื่อ/สกุล/(ปี)/ชื่อเอกสาร/[เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]./คณะ./มหาวิทยาลัย.

อังกฤษ ชื่อ/สกุล/(ปี)/ชื่อเอกสาร/[Unpublished manuscript]./คณะ./มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

อนรรฆ จรรย์านนท์. (2559). แนวคิด ทฤษฎีด้านดนตรีวิทยา [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
มหาวิทยาลัยมหิดล.

เว็บไซต์

ไทย ชื่อ/สกุลผู้เขียน/(ปี,/วัน/เดือนที่เผยแพร่)/ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อผู้เขียน/(ปี,/เดือน/วันที่เผยแพร่)/ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

*กรณีที่ไม่มีการเผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)

*กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ พ.ศ. หรือ ค.ศ. ให้ใส่แค่ (ปี) เท่านั้น

*กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ให้ตัดชื่อเว็บไซต์ออก

ราชกิจจานุเบกษา

ไทย ชื่อกฎหมาย/(ปี,/วัน/เดือน)/ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/ตอนที่./หน้า/เลขหน้า.

ตัวอย่าง

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564. (2563, 7 ตุลาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1-195.

การเขียนรายการอ้างอิงภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translate Thai Reference)

การเขียนรายการอ้างอิงภาษาไทยให้เป็นภาษาอังกฤษ มีวิธีการเขียนที่คล้ายคลึงกับการเขียนรายการอ้างอิงตามรูปแบบของภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ในแต่ละประเภทของสารสนเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1. ชื่อผู้เขียน ขึ้นต้นด้วยนามสกุลของผู้เขียน และต่อด้วยชื่อย่อ
2. ชื่อสำนักงานหรือกระทรวง เขียนเป็นชื่อภาษาอังกฤษ
3. ปีที่พิมพ์ เปลี่ยนจาก พ.ศ. เป็น ค.ศ.
4. ชื่อเรื่อง ชื่อวิทยานิพนธ์ ชื่อบทความ ชื่อวารสาร และชื่องานประชุมวิชาการ แปลเป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่าง

องอาจ อินทนิเวศ. (2562). *ดนตรีชาติพันธุ์ในจังหวัดเชียงราย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

Translate Thai Reference

Inthaniwet, O. (2019). *Ethnomusicology in Chiangrai* (2th ed.). Chiangrai Rajabhat University Press.

หมายเหตุ

- การอ้างอิงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลระดับทุติยภูมิ ควรระบุรายการอ้างอิงท้ายเล่ม ให้ใส่เฉพาะชื่อผู้แต่งทุติยภูมิเท่านั้น
- ชื่อบทความภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะคำแรก ชื่อเฉพาะ และคำแรกหลังเครื่องหมาย (:)

ขั้นตอนในการจัดทำวารสารการวิจัยกาส่งคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

