วารสารวิชาการ

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Soical Sciences)

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2565 Vol. 8 No. 1 January - June 2022

ISSN 2539-5939 (Print)
ISSN 2730-2725 (Online)

วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology
(Humanities and Social Sciences)
ISSN: 2539-5939 (print)
ISSN: 2730-2725 (Online)

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2565 **Vol.8 No.1 January – June 2022**

กำหนดออกวารสารทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) จำนวนพิมพ์: 300 เล่ม
ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ส่งเสริมและสนันสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษาตลอดจนผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการและงานวิจัย ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ ปรัชญาและศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ พัฒนาสังคมและการศึกษา

อัตราค่าสมาชิก

สามัญรายปี (ปีละ 2 ฉบับ) 500 บาท

เจ้าของวารสาร

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

รูปแบบการดำเนินการกลั่นกรองบทความ

กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การคัดเลือกบทความและมีผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณากลั่นกรองบทความ บทความละ 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ และในการประเมินใช้รูปแบบผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมิน

วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 : วารสารที่ ผ่านการรับรองคุณภาพ ของ TCI (ตั้งแต่ 1 มกราคม 2563 จนถึง 31 ธันวาคม 2567)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในกองบรรณาธิการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ศาสตราจารย์ ดร.บุญเรียง ขจรศิลป์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี โสคติยานุรักษ์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
ดร.สยมพร ทองเนื้อดี	อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ มีมาก	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

กองบรรณาธิการ

1. ศาสตราจารย์ ดร.สุภางค์ จันทวานิช	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา วาณิชบัญชา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสระ สุวรรณบล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ พิมพา	มหาวิทยาลัยมหิดล
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิเทพ ปิติพรเทพิน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบล ธเนศชัยคุปต์	วิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซ่า
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤช จรินโท	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
10. ดร.กฤษดา เชียรวัฒนากุล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
11. Assoc. Prof. Dr.Chenin Shen	Chulalongkorn University
12. Asst.Prof.Dr.William P.Wall	Stamford International University

บรรณาธิการ

ดร.ชาลินี ปลูกผลงาม	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์กนก ตันวิบูลย์	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer review)

รศ.ดร.วิรัตน์ ธรรมาภรณ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
รศ.ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
รศ.ดร.กัญญามน กาญจนาทวีกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.ดร.สุวิมล กฤชคฤหาสน์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ธนากร ธนาธารชูโชติ	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รศ.ดร.ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
รศ.ดร.สิรจิตต์ เดชอมรชัย	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รศ.ดร.ศศิเทพ ปิติพรเทพิน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.กล้าหาญ ณ น่าน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รศ.ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา	มหาวิทยาลัยบูรพา
รศ.ดร.เชาว์ โรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร.บรรพต วิรุณราช	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผศ.ดร.นิษฐา หรุ่นเกษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.ลีลา เตี้ยงสูงเนิน	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผศ.ดร.ศิริญญา วิรุณราช	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผศ.ดร.เพ็ญพรรณ ทิพย์คง	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ผศ.ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ	มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
ผศ.ดร.ชวลิต เกิดทิพย์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ผศ.ดร.ภิญญพัชญ์ นาคภิบาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผศ.ศิริวรรณ กิจโชติ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผศ.ดร.วิบูลย์ พุ่มพูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
ผศ.ดร.ชัยวัฒน์ วารี	สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.จักรพงษ์ หรั่งเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผศ.ดร.วีรวิชญ์ เลิศไทยตระกูล	มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
ผศ.ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ผศ.ดร.เพียงเดือน เกิดอำแพง	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.เสวียน เจนเขว้า	วิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา
ผศ.ดร.อดิลล่า พงศ์ยี่หล้า	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ผศ.นิฟาริด ระเด่นอาหมัด	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ดร.นันทวัน เหลี่ยมปรีชา	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.ไตรมาศ พูลผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ดร.มาร์ฎา ชยทัตโต	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ดร.สรณ โภชนจันทร์	มหาวิทยาลัยชินวัตร
ดร.สาริศา เจนเขว้า	วิทยาลัยนวัตกรรมทางการศึกษา
ดร.เขมญา คินิมาน	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.สมศักดิ์ ลิลา	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ณพิชญา เฉิดโฉม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ดร.เชวง ซ้อนบุญ	มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ภูเบศ พวงแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานกองบรรณาธิการวารสาร

55/56 ถนนหนามแดง-บางพลี ซอยสามมิตร ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540

โทรศัพท์: 02 337 3341

เว็บไซต์วารสาร : https://www.tci-thaijo.org/index.php/svittj/index

จัดพิมพ์โดย : ดำรงค์ศักดิ์ พริ้นติ้ง จำกัด 55/4 หมู่ที่ 11 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับนี้ได้เข้าสู่ปีที่ 8 และฉบับนี้เป็นฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2565 บทความในวารสารเล่มนี้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารธุรกิจ กฎหมาย การท่องเที่ยว และวรรณกรรมด้านภาษา รวมทั้งสิ้น 31 บทความ ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เพื่อให้ได้บทความที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

กองบรรณาธิการวารสารวิชาการเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในมุมมองประเด็นต่าง ๆ ทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักวิจัย นักวิชาการและผู้อ่านทุกท่าน จึงขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวารสารฯ ฉบับนี้

ดร.ชาลินี ปลูกผลงาม
บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิจัย

• การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการการขนส่งด้วยโปรแกรม Vehicle Routing Program (VRP) ร่วมกับระบบ GPS: กรณีศึกษา บริษัทผลิตยาสมุนไพรไทย 1
อาทร จิตสุนทรชัยกุล

• พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 15
สมฤดี ใยอิ่ม นันทพงศ์ หมิแหละหมัน อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และ อภิวัฒน์ ปิยะสกุลชัย

• ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 35
อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์

• การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ 53
วีรวิชญ์ บุญส่ง

• การพัฒนาอุปกรณ์สำหรับการปลูกพืชกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง 66
โอปอ กลับสกุล กิตติธัช ปรางทอง พรพรรณ ภาโส และ อารีรัตน์ ศรชัย

• การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร 82
ชัยวัฒน์ ธีระกุลพิศุทธิ์ เสวียน เจนเขว้า และ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์

• อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ 99
อรอนงค์ วิริยะกิจ ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ

• อิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง 115
สิทธิศักดิ์ สวัสดีผล ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

• โมเดลความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 129
บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร
สุวรรณา สินธุธนวงษ์ ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ

• การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียน 142
ที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
อรรถพล ปานอ่วม นันทพงศ์ หมิแหละหมัน วริศนันท์ เดชปานประสงค์ และ กรกนก วิเศษสุวรรณ

• ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน 156
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
พรติมา แก้วอ่อน นันทพงศ์ หมิแหละหมัน อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และ ศรัณย์พงศ์ ถิรวุฒิไชย

• ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 168
ปิยนาถ ปิยสาธิต

• การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 186
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
อรวรรณ โล่ห์คำ นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วริศนันท์ เดชปานประสงค์ และ ฤทัยกานต์ อ่อนละออ

• ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ 203
ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด
โอปอ กลับสกุล คธาเทพ จันทรเกษม และ ดวงเด่น วงค์คำหูม

• ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน 213
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
โกสินธุ์ สมุทรกลาง นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และ วริศนันท์ เดชปานประสงค์

• อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจ 227
ในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับ
อุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
ชัญญาภัค วิริยะกิจ ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

• การพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา 241
จันทร์เพ็ญ ชีรานนท์ ปทิตตา ปิยสกุลเสวี จักรพงษ์ วุฒิชัย ศศิวิมล วิจารณ์จิตร และ อริศรา ตั้งวารี

• การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ 257
กมลา เด่นอำไพ ปทิตตา ปิยสกุลเสวี และ พีระฉัตร คชลี

• ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม 270
มลฤดี ปุริเส สุมิตรา ยาประดิษฐ์ พีระฉัตร คชลี จันจิรา เผือกแสงทิพย์ และ วิจิตรา พนมทิพย์ทศพล

• การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย 286
สุปรียา ภูผาลา และ จารุวรรณ แดงบุบผา

• การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 305
บุญใจ ชะเอม ระพิน ชูชื่น และ ธนวิน ทองแพง

• การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธในพระไตรปิฎก 325
ประยุทธ เทียมสุข และ อรุณ รักธรรม

• การพัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี 340
แจ่มจันทร์ ณ กาฬสินธุ์

• ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย 353
พิชญ์ชัญญา รอดผดุง และ วิษณุ อรรถวานิช

• รูปแบบกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 366
ชาญศักดิ์ เกิดสุข

สารบัญ (ต่อ)

บทความวิจัย (ต่อ)

• การพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ด้วยการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการ ทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน 380
นเรศ กันธวงค์ เพ็ญนภา กุลนภาดล และ ประชา อินัง

• การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน 397
อภิญญา บุตรจันทร์ สุเมธ งามกนก และ สมพงษ์ ปั้นหุ้น

• ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน 416
ปณชัย บุตรจันทร์ ภารดี อนันต์นาวี และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม

บทความวิชาการ

• STAR : คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ 439
วัลภา นิลเขต ปทิตตา ปิยสกุลเสวี อัญมณี เมามีจันทร์ อภิรักษ์ อภิธนา และ พัชณัษฐ์ เสือนวม

• ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร 454
อิทธิศักดิ์ อินทรประเสริฐ โชษิตา เกียรติชัยวัฒน์ ปทิตตา ปิยสกุลเสวี และ เชษฐา คำชุ่ม

• ธุรกิจเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่ ด้วยโมเดลธุรกิจ CANVAS 467
นิยม กริ่มใจ

การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการการขนส่งด้วยโปรแกรม Vehicle Routing Program (VRP) ร่วมกับระบบ GPS: กรณีศึกษา บริษัทผลิตยาสมุนไพรไทย

อาทร จิตสุนทรชัยกุล*

อาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

THE EFFICIENT IMPROVEMENT OF TRANSPORTATION OPERATIONS BY USING THE VEHICLE ROUTING PROGRAM (VRP) AND GPS SYSTEM: A CASE STUDY OF A THAI HERBAL MEDICINE COMPANY

Arthorn Jitsoonthornchaikul*

Lecture and Ph.D., Logistics and Supply Chain Management Program, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University, Thailand

E-mail: drarthorn@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 6 พฤษภาคม 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 8 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

ตามที่ประเทศไทยมีนโยบายภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการนำเทคโนโลยีด้านการจัดเส้นทางการขนส่งเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาระบบการขนส่งและระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย งานวิจัยฉบับนี้จึงนำเทคโนโลยีด้านการจัดการการขนส่งด้วยโปรแกรม Vehicle Routing Program (VHP) ร่วมกับระบบ GPS มาทำการใช้งานและเปรียบเทียบผลการทำงาน

ผลการดำเนินการทำให้ประสิทธิภาพด้านการขนส่งของบริษัทกรณีศึกษาเพิ่มขึ้นทั้ง 3 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านการบริหารต้นทุน (Cost Management) สามารถลดต้นทุนได้ 543,443.64 บาท/ปี 2) มิติด้านเวลา (Lead Time) ฝ่ายขนส่งสินค้าไม่มีการเบิกค่าล่วงเวลา โดยพนักงานขับรถจะกลับบริษัทประมาณ 14.00 น. ส่งผลให้บริษัทสามารถใช้เวลาที่เหลือก่อนเลิกงานในการประชุมหรือการอบรมพัฒนาพนักงาน หรือให้พนักงานช่วยเหลืองานอื่นภายในบริษัทได้ 3) มิติด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ก่อนปรับปรุงบริษัทมีการส่งสินค้าไม่ครบ ส่งสินค้าผิด เฉลี่ยวันละ 2 คำสั่งซื้อ คิดเป็น 5.88 เปอร์เซ็นต์ แต่เมื่อดำเนินการปรับปรุงส่งผลให้ในช่วงทำการปรับปรุง 3 เดือน ไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้นหรือความน่าเชื่อถือเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

คำสำคัญ: การจัดการขนส่ง การเพิ่มประสิทธิภาพ โปรแกรมขนส่ง

Abstract

According to Thailand's policy under the direction of General Prayut Chan-o-cha, Prime Minister, who came to the country on the vision of "Thailand 4.0" Transportation technology is another important aspect in the development of the transportation system and the economic system of Thailand. This research has applied the logistic management software technology the Vehicle Routing Program (VHP) in conjunction with the GPS system to perform and compare performance.

Performance efficiency of transport of the case study has increased in all 3 dimensions as the following: 1) The Dimension of Cost Management has reduced costs 543,443.64 Baht / year; 2) The Dimension of Time (Lead Time), the company does not have to pay overtime. After improving, drivers have returned to the company around 14.00 P.M. As a result, companies can use the remaining time before time out in meetings, training employees or provide other support staff within the company; and 3) The Dimension of Reliability, before the company has updated the product does not deliver correctly in average of 2 orders per day (5.88%), Improvement resulted in 3 months improvement period no errors or be 100% reliable.

Keywords: Transportation Management System, Improving Efficiency, Transportation Software

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันที่รุนแรง กิจกรรมการขนส่งเป็นหนึ่งในกิจกรรมหลักของการจัดการโซ่อุปทานรวมถึงเป็นต้นทุนสำคัญตัวหนึ่งของภาคธุรกิจในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า จากความสำคัญนี้ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งภาคการผลิตและภาคการบริการให้ความสนใจและมุ่งมั่นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการการขนส่งเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าครบทั้ง 3 มิติ คือ มิติด้านต้นทุน (Cost) มิติด้านเวลา (Lead Time) และ มิติด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ซึ่งการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 มิตินั้นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะส่งผลให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการลูกค้าทั้ง 3 มิติได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการขนส่งและปัญหาในการดำเนินงานของฝ่ายขนส่งในบริษัทกรณีศึกษา

2. ศึกษาการนำโปรแกรม Vehicle Routing Program (VHP) ร่วมกับระบบ GPS เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเส้นทาง และลำดับการขนส่งของบริษัทกรณีศึกษา ทั้ง 3 มิติ คือด้านการบริหารต้นทุน ด้านเวลา และด้านความน่าเชื่อถือ

ขอบเขตงานวิจัย

1. ทำการศึกษาเฉพาะการจัดการขนส่งของบริษัทกรณีศึกษา
2. ช่วงเวลาของข้อมูลที่ทำการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2562 – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินธุรกิจต่างๆ ทั่วโลกในปัจจุบันทราบดีว่าตลาดเป็นของผู้ซื้อ ผู้ซื้อเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเลือกสินค้า และบริการ ผู้ผลิตจึงมีความจำเป็นต้องทำการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ไม่ได้หยุดเพียงแค่การนำเสนอสินค้า หรือบริการที่ตรงความต้องการของผู้บริโภคเท่านั้น เนื่องจากยังมีผู้ผลิตรายอื่นที่ผลิตสินค้า หรือบริการที่เหมือน คล้ายคลึง หรือสามารถใช้ทดแทนสินค้า หรือบริการของเราได้ จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ผู้ผลิตจำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการในทุกด้าน การจัดการโซ่อุปทานจึงมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือผู้ประกอบการจัดการธุรกิจในภาพรวมของกระบวนการตั้งแต่รับคำสั่งซื้อจากลูกค้า ไล่ไปตามสายของโซ่อุปทานจนถึงผู้จัดการวัตถุดิบทั้งหมด

ในกระบวนการจัดการโซ่อุปทานนี้การขนส่งเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและแทรกตัวอยู่ในหลายขั้นตอนส่งผลให้ต้นทุนการขนส่งเป็นหนึ่งในต้นทุนสำคัญยิ่ง โดย คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ได้กล่าวไว้ว่าต้นทุนการขนส่งเป็นต้นทุนการดำเนินงานทางธุรกิจที่มีมูลค่าสูงมากกว่าร้อยละ 35 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่พลังงานมีราคาสูงขึ้น ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งจึงเป็นทางเลือกที่มีความสำคัญทางหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

รูปแบบการขนส่งสามารถแบ่งรูปแบบการขนส่งได้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การขนส่งทางถนน เป็นรูปแบบการขนส่งหลักของการขนส่งภายในประเทศ เนื่องจากมีความสะดวก คล่องตัวที่สุด และเป็นการขนส่งการประตูผู้ส่งถึงประตูผู้รับ (Door-to-Door)
2. การขนส่งทางน้ำ เป็นรูปแบบการขนส่งที่มีต้นทุนต่ำ ขนส่งได้คราวละมากๆ เป็นรูปแบบการขนส่งหลักของการขนส่งระหว่างประเทศ
3. การขนส่งทางราง เป็นรูปแบบการขนส่งที่ทุกประเทศกำลังเร่งพัฒนา เนื่องจากการขนส่งทางบกที่มีระยะทางไกลๆ ถ้าสามารถให้การขนส่งทางรางได้จะมีต้นทุนการขนส่งที่ต่ำลงอย่างมาก
4. การขนส่งทางอากาศ เป็นรูปแบบการขนส่งที่มีความได้เปรียบในเรื่องของเวลา เนื่องจากรวดเร็ว แต่ค่าใช้จ่ายในการขนส่งก็สูงกว่ารูปแบบอื่น
5. การขนส่งทางท่อ ใช้ได้กับการขนส่งสินค้าบางประเภทเท่านั้น (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2561)

การขนส่งทางถนนถึงแม้จะมีข้อได้เปรียบในเรื่องของความสะดวกในการดำเนินการแต่ถ้านำมาเปรียบเทียบกับการขนส่งรางแล้วทางต้นทุนการขนส่งทางถนนยังสูงกว่าค่อนข้างมาก ต้นทุนการดำเนินการขนส่งทางถนนด้วยรถบรรทุกสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ต้นทุนเริ่มต้น (Initial Cost) เป็นต้นทุนที่ผู้ทำการขนส่งทำการจัดซื้อรถบรรทุก และอุปกรณ์ส่วนประกอบตัวรถบรรทุกทั้งหมด

2. ต้นทุนดำเนินการ (Operating Cost) จัดเป็นต้นทุนคงที่ในการจัดการขนส่ง เช่น เงินเดือนพนักงาน ค่าภาษีประจำปีรถบรรทุก ค่าเบี้ยประกัน ค่าบำรุงรักษา และค่าเสื่อมราคารถบรรทุก เป็นต้น

3. ต้นทุนดำเนินการผันแปร (Running Cost) เป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นเมื่อมีการใช้รถบรรทุก เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมบำรุง ค่ายาง เป็นต้น (Jacoby, 2014)

ซึ่งจากข้อมูลต้นทุนทั้ง 3 ประเภทข้างต้น ผู้ประกอบการสามารถทำการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการขนส่งเพื่อลดต้นทุนการดำเนินการผันแปร (Running Cost) ได้หลายวิธี ดังเช่น

- การเลือกขนาดรถบรรทุกให้มีขนาดที่เหมาะสมกับปริมาณสินค้าที่ส่ง
- การปรับเวลาออกรถก่อนช่วงการจราจรติดขัด เป็นต้น
- การปรับปรุงสภาพรถให้มีความพร้อมก่อนการขนส่ง เช่น การเติมลมยาง
- การใช้ GPS ในการติดตามรถเพื่อไม่ให้ออกนอกเส้นทาง
- การลดระยะทางในการขนส่งให้สั้นลง โดยการใช้โปรแกรมการจัดเส้นทาง แทนการใช้คนจัดเส้นทาง

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาโดยนำเอาเทคโนโลยีด้านการจัดการเส้นทางการขนส่งด้วยโปรแกรม VRP เพื่อลดระยะทางในการขนส่ง และการใช้ GPS เพื่อติดตามการขนส่งมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการขนส่ง และทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดการขนส่งก่อนและหลังปรับปรุง

กองโลจิสติกส์ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้ทำการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินความสามารถด้านโลจิสติกส์ โดยแบ่งการวัดประสิทธิภาพการจัดการโลจิสติกส์ออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติด้านการบริหารต้นทุน (Cost Management) โดยสามารถคำนวณต้นทุนการขนส่งต่อยอดขาย หรือ คิดต้นทุนค่าเชื้อเพลิงเป็นกิโลเมตรต่อลิตร

2. มิติด้านเวลา (Lead Time) สามารถวัดประสิทธิภาพด้านนี้โดยการวัดรอบเวลาเฉลี่ยการจัดส่งสินค้า หรือ อัตราการจัดส่งสินค้าตรงเวลา

3. มิติด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) สามารถวัดมิติด้านความน่าเชื่อถือได้จากหลัก 5Rs Delivery ประกอบด้วย

3.1 Right Place ส่งถูกสถานที่ตามที่ตกลงกันไว้

3.2 Right Time ส่งตรงตามเวลาที่ตกลงกันไว้

3.3 Right Quantity ส่งตรวตามปริมาณที่ตกลงกันไว้

3.4 Right Quality ส่งสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามที่ตกลงกันไว้

3.5 Right Cost ส่งสินค้าตามราคาที่ตกลงกันไว้

วิธีการจัดเส้นทางการขนส่งด้วยโปรแกรมการขนส่งสามารถใช้หลักการทางคณิตศาสตร์มาช่วยในการจัดเส้นทางได้หลายวิธี โดย Gendreau และทีมทำการคิดวิธีการจัดเส้นทางการขนส่ง โดยการใช้วิธีแบบทาบู (Tabu Search Algorithm: TS) ซึ่งวิธีการนี้จะแบ่งการคำนวณออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการใช้วิธี GENIUS ก่อนแล้วใช้วิธี Adaptive Memory Procedure (AMP) (Hajghasem, & Abbas Shojaie, 2016) ซึ่งต่อมาได้มีการคิดหาวิธีการจัดเส้นทางการขนส่งที่มีสถานะการณ์ที่สลับซับซ้อนและมีเงื่อนไขที่ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น ดังเช่นวิธี Meta-Heuristics ที่เป็นวิธีคำนวณที่ได้รับการยอมรับ และนิยมนำมาใช้คำนวณเพื่อทำการจัดเส้นทางการขนส่งเนื่องจากเป็นวิธีในการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดหรือใกล้เคียงที่สุดภายในเซตคำตอบที่เป็นไปได้ ซึ่งวิธีนี้สามารถใช้ได้ในกรณีที่มีรถขนส่งหลายคัน และมีจุดขนส่งจำนวนมาก และถูกนำมาประยุกต์ใช้ในโปรแกรมการจัดเส้นทางการขนส่งหลายโปรแกรม (El-Sherbeny, 2010)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

บริษัทกรณีศึกษาเป็นบริษัทขนาดใหญ่ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพรไทยที่มีคุณภาพสูงได้รับการรับรองมาตรฐานต่างๆ จากทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมียอดขายลำดับต้นๆ ของประเทศ โดยบริษัทมีโรงงานและศูนย์กระจายสินค้าเพียงแห่งเดียวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแต่ทำการกระจายสินค้าเพื่อจำหน่ายทั่วประเทศ

ทางบริษัททำการแบ่งระบบการกระจายสินค้าเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นลูกค้าในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดในเขตปริมณฑลทางบริษัทจะเป็นผู้จัดส่งสินค้าเองโดยมีรถปิกอัพ 4 ล้อเล็กจำนวน 5 คันของบริษัท ส่วนที่สองเป็นลูกค้าในจังหวัดอื่น บริษัทจะทำการจ้างบริษัทภายนอกทำการจัดส่งสินค้า ในโครงการวิจัยเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการการขนส่งนี้จะทำการปรับปรุงเฉพาะในส่วนที่บริษัททำการขนส่งเองเท่านั้น โดยเมื่อทำการกำหนดขอบเขตของงานวิจัยแล้วผู้วิจัยได้ทำการวางแผนการดำเนินโครงการโดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 1 แผนการดำเนินงานโครงการ

ตารางที่ 1 แผนการดำเนินงานโครงการ

ขั้นตอน	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63
1. ทำการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	→									
2. สำรวจสภาพปัจจุบันของบริษัทกรณีศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์เพื่อทำการปรับปรุง	→									
3. ดำเนินการอบรมผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง		→								

ตารางที่ 1 แผนการดำเนินงานโครงการ (ต่อ)

ขั้นตอน	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62	ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63
4. ดำเนินการกำหนดนโยบาย และวางแผนการดำเนินการร่วมกับผู้บริหารบริษัท		→								
5. ดำเนินการจัดซื้อและติดตั้ง GPS		→								
6. ดำเนินการติดตั้งโปรแกรม VRP		→								
7. ดำเนินการปรับปรุง			→	→	→	→	→	→		
8. เก็บรวมรวมผลและเปรียบเทียบก่อนทำการปรับปรุง									→	
9. สรุปผลดำเนินการ										→

การศึกษากระบวนการจัดการขนส่งของบริษัทกรณีศึกษาก่อนการปรับปรุง

ระบบการจัดการขนส่งของบริษัทกรณีศึกษาก่อนทำการปรับปรุงมีกระบวนการทำงานดังนี้

1. ฝ่ายขายจะทำการแจ้งรายละเอียดการส่งสินค้าให้กับฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายขนส่งก่อนกำหนดการจัดส่ง 1 วัน

2. ฝ่ายคลังสินค้าจะทำการเบิกสินค้าโดยจะมีการรวมยอดการเบิกสินค้าโดยรวมยอดสินค้าแยกตาม SKU โดยไม่แยกร้านที่ต้องนำไปส่ง แล้ววางเรียงด้านหน้าคลังให้เสร็จภายใน 17.00 น. ก่อนวันกำหนดส่งสินค้า

3. เช้าวันกำหนดส่งสินค้า หัวหน้าฝ่ายขนส่งทำการวางแผนจัดแบ่งเส้นทางการขนส่งของรถบรรทุกสินค้าแต่ละคันโดยใช้ประสบการณ์ และมอบหมายงานให้พนักงานขับรถทราบ พร้อมรับเอกสารเพื่อให้ร้านค้าเซ็นต์รับสินค้า

4. พนักงานขับรถแต่ละคันทำการกำหนดลำดับการจัดส่งสินค้าว่าจะทำการจัดส่งสินค้าร้านใดก่อน-หลัง

5. พนักงานขับรถแต่ละคันทำการจัดสินค้าตามร้านที่ตนเองได้รับผิดชอบส่งสินค้าขึ้นรถบรรทุก

6. ดำเนินการขนส่ง

7. กลับบริษัทเพื่อนำส่งเอกสารใบรับสินค้าที่ร้านค้าเซ็นต์รับสินค้า พร้อมสินค้าคืน (ถ้ามี)

สภาพปัญหาก่อนดำเนินการปรับปรุง

ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานและทำการตรวจสอบปัญหาจากการดำเนินการจริงของฝ่ายขนส่งของบริษัทกรณีศึกษาซึ่งได้ข้อสรุปดังนี้

1. บริษัทมีต้นทุนการขนส่งสูงและไม่สามารถควบคุมต้นทุนการขนส่งได้เนื่องจากไม่มีการกำหนดเส้นทางการขับขี่

2. ปัจจุบันโรงงานดำเนินการจัดเส้นทางการขนส่งโดยการใช้ประสบการณ์ของหัวหน้าฝ่ายขนส่ง ในการแบ่งงานการขนส่งของรถขนส่ง 5 คัน ทำให้เสียเวลาในการจัดงานตอนเช้า ซึ่งเมื่อทำการแบ่งงานและขนสินค้าขึ้นรถเสร็จ เมื่อนำรถออกจากบริษัทเป็นช่วงเวลาที่การจราจรติดขัด ทำให้เกิดความสูญเปล่าจากการรอคอยสูง (รถติด)

3. หัวหน้าฝ่ายขนส่งไม่มีการกำหนดลำดับจุดขนส่งว่าจะส่งที่ใดก่อนหลังโดยพนักงานขับรถเป็นผู้กำหนดเองส่งผลให้ไม่สามารถควบคุมเวลาในการขนส่งและต้นทุนค่าน้ำมันได้

3.1 โรงงานไม่ทราบว่าพนักงานขับรถขับไปที่ใดบ้าง เนื่องจากไม่ได้มีการติดตาม GPS

3.2 พนักงานขับรถออกจากบริษัทแต่เช้าแต่ทุกคันจะกลับเข้าโรงงานใกล้เวลาเลิกงาน คือ 17.00 น. หรือบางครั้งหลัง 17.00 น. ทำให้โรงงานต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา

3.3 รถของบริษัทเสียค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงสูง

เมื่อทราบปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปัญหาโดยเทคนิคการวิเคราะห์ 5 Whys เพื่อทำการวิเคราะห์หาสาเหตุรากเหง้าของปัญหา โดยทีมงานกำหนดหัวข้อปัญหา คือ “ควบคุมต้นทุนการขนส่งไม่ได้” โดยมีผลการวิเคราะห์แสดงในภาพที่ 1 การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

ภาพที่ 1 การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา

จากการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและทีมงานพบว่า พนักงานฝ่ายขนส่งตั้งแต่ระดับผู้จัดการลงมาขาดความรู้การจัดการขนส่งสมัยใหม่ซึ่งมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการอบรมให้กับผู้บริหารและพนักงานฝ่ายขนส่ง โดยมีกำหนดการอบรม 2 วัน (รวม 12 ชั่วโมง) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2 หัวข้อการอบรม

ตารางที่ 2 หัวข้อการอบรม

หัวข้อ	ระยะเวลาที่ใช้อบรม
พื้นฐานการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน	2 ชั่วโมง
การจัดการขนส่ง และความสัมพันธ์ในโซ่อุปทาน	2 ชั่วโมง
การจัดการคลังสินค้า และการจัดการขนส่ง	2 ชั่วโมง
เทคโนโลยีการจัดการขนส่ง และโปรแกรมการจัดเส้นทางการขนส่ง	2 ชั่วโมง
Workshop	4 ชั่วโมง
รวม	12 ชั่วโมง

ภายหลังจากดำเนินการอบรมให้ความรู้กับผู้บริหารและพนักงานฝ่ายขนส่งแล้วผู้วิจัยทำการสำรวจความต้องการเทคโนโลยีของผู้บริหารฝ่ายขนส่งพบว่าผู้บริหารมีความต้องการดังนี้

- ต้องการโปรแกรมเพื่อใช้จัดเส้นทางการขนส่ง พร้อมลำดับการจัดส่งสินค้าของรถบรรทุกแต่ละคัน
- ต้องการทราบลำดับการขนส่งสินค้า และเส้นทางการเคลื่อนที่ของรถบรรทุกแต่ละคัน ตลอดระยะเวลาการขนส่ง
- ต้องการทราบระยะทางการขับของรถบรรทุกแต่ละคัน
- ต้องการลดค่าล่วงเวลาของพนักงานขับรถ

เมื่อทำการอบรมแล้วผู้บริหารบริษัทเห็นถึงปัญหาและประโยชน์ที่จะได้รับจากการปรับปรุงโครงการนี้ จึงทำการอนุมัติให้ติดตั้ง GPS กับรถขนส่งของบริษัททั้ง 5 คัน และทำการซื้อโปรแกรม VRP เพื่อติดตั้งที่เครื่องคอมพิวเตอร์ของฝ่ายขนส่ง จากนั้นทางผู้วิจัยพร้อมผู้บริหารและทีมงานได้ทำการกำหนดนโยบายร่วมกันโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ให้ฝ่ายขายทำข้อมูลการส่งสินค้าส่งให้ฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายขนส่ง (ทางอีเมล์) ล่วงหน้า 1 วัน (ก่อนกำหนดการส่ง) โดยให้ส่งข้อมูลก่อนเวลา 14.00 น.
2. ในเวลา 14.00 น. หัวหน้าฝ่ายขนส่งต้องทำการนำข้อมูลการส่งสินค้าของฝ่ายขายมาดำเนินการจัดเส้นทาง และมอบหมายงานให้กับพนักงานขนส่งด้วยโปรแกรม Vehicle Routing Program (VRP) (ภาพที่ 2 แสดงการใช้งานโปรแกรม VRP ในการกำหนดเส้นทางการขนส่ง) และส่งใบมอบหมายงานให้พนักงานขับรถทั้ง 5 คัน พร้อมใบเบิกสินค้าเพื่อให้พนักงานคลังเบิกสินค้าออกจากคลังสินค้าก่อนเวลา 15.30 น. (ภาพที่ 3 แสดงลำดับการขนส่งของรถแต่ละคัน และ ภาพที่ 4 แสดงระยะทางรวมของรถแต่ละคัน พร้อมประมาณการปริมาณน้ำมันที่ใช้ และคำนวณเป็นจำนวนเงินค่าเชื้อเพลิงทั้งหมด)

ภาพที่ 2 ภาพการป้อนข้อมูลจุดส่งสินค้าของโปรแกรม Vehicle Routing Program (VRP)

```
First Result step by Heuristics
(1)-->(29)-->(2)-->(27)-->(8)-->(11)-->(17)-->(20)-->(23)-->(1)

(1)-->(22)-->(6)-->(9)-->(3)-->(33)-->(35)-->(18)-->(30)-->(1)

(1)-->(12)-->(7)-->(19)-->(36)-->(26)-->(5)-->(21)-->(1)

(1)-->(24)-->(4)-->(34)-->(15)-->(10)-->(16)-->(14)-->(1)

(1)-->(38)-->(25)-->(13)-->(37)-->(31)-->(32)-->(28)-->(1)
```

ภาพที่ 3 ภาพแสดงการแสดงผลการจัดเส้นทางการส่งสินค้าของรถทั้ง 5 คันของบริษัท

```
(2) to (1) =39.6 km.
    Total distance of vehicle 4 = 173.9 km.
Gasoline consumption = 17.4 Litre
Gasoline cost = 516.6 Baht

Route of Vehicle 5 :
(1)->(22) ->(6) ->(9) ->(3) ->(33) ->(35) ->(30) ->(18) ->(1)
(1) to (22) =18.9 km.
(22) to (6) =48.9 km.
(6) to (9) =7.1 km.
(9) to (3) =5.9 km.
(3) to (33) =7.7 km.
(33) to (35) =9.8 km.
(35) to (30) =19.6 km.
(30) to (18) =20.6 km.
(18) to (1) =51.2 km.
    Total distance of vehicle 5 = 189.7 km.
Gasoline consumption = 19.0 Litre
Gasoline cost = 564.1 Baht

Total distance = 830.5 km.
Total gasoline consumption = 83.1 Litre
Total gasoline cost = 2467.2 Baht
Total NGV/LPG consumption = .0 kg.or Litre
Total NGV/LPG cost = .0 Baht
Total gasoline & NGV/LPG cost  = 2467.2 Baht
Computation time = 2984 ms.
```

ภาพที่ 4 ภาพแสดงรายละเอียดระยะทางการขับของรถขนส่งแต่ละคันพร้อมคำนวณค่าใช้จ่ายแต่ละคัน และค่าใช้จ่ายรวมทั้ง 5 คัน

1. พนักงานขับรถทำการตรวจเช็คสินค้าและจัดสินค้าขึ้นรถทันทีให้เสร็จก่อน 17.00 น. และทำการล็อคตู้สินค้าด้วยตัวพนักงานคนขับเอง และหัวหน้าฝ่ายขนส่งทำการตรวจสอบอีกครั้ง

2. ในเวลา 7.00 น. ให้พนักงานขับรถทำการตรวจเช็คความเรียบร้อยของรถและตู้สินค้า เมื่อพร้อมแล้วทำการออกรถทันที โดยต้องวิ่งตามเส้นทางที่กำหนดให้

3. กรณีมีเหตุจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางให้แจ้งหัวหน้าฝ่ายขนส่งเพื่อทราบทันที และทำการอนุมัติด้วยวาจา (ภาพที่ 5 แสดงเส้นทางการขับขี่ของรถแต่ละคัน)

ภาพที่ 5 ภาพแสดงเส้นทางขนส่งจาก Google Map ซึ่งบริษัทผู้ให้บริการ GPS จัดทำให้ผ่าน Application

นอกจากนี้ระบบ GPS ยังสามารถเรียกขอข้อมูลพฤติกรรมการขับรถของพนักงานขับรถแต่ละคันเพื่อให้รางวัลกับพนักงานที่ขับรถดี ปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อให้รางวัลพนักงานขับรถดีเด่นด้วย ทางบริษัทจึงให้หัวหน้าฝ่ายขนส่งทำการดึงข้อมูลรายงานจากบริษัทผู้ให้บริการ GPS เพื่อทำการสรุปพฤติกรรมการขับรถที่

ไม่พึงปฏิบัติ 5 ด้าน คือ (1) การใช้ความเร็วเกิน 80 ก.ม./ช.ม.(2) การเบรคกะทันหัน (3) การเลี้ยวโค้งอันตราย (4) การจอดรถเกิน 15 นาทีโดยไม่ดับเครื่อง และ (5) การเร่งแซง และหัวหน้าฝ่ายทำการประเมินคะแนนการทำงานพนักงานขับรถโดยดูจากพฤติกรรมการขับเป็นสำคัญ พร้อมทั้งทำการสรุปรายงานพฤติกรรมการขับส่งผู้บริหารทุกสิ้นเดือน (ภาพที่ 6 แสดงรายละเอียดคะแนนพฤติกรรมการขับของพนักงานแต่ละคน)

ตัวอย่าง การ์ดคะแนนของผู้ขับขี่ (Driver Scorecard)

หน้า 1 จาก 1 — สร้าง : 2018-07-26 | ชื่อผู้ใช้งาน: THAI00016

301 - บัตรคะแนนของผู้ขับขี่

รายงานแสดงบัตรคะแนนของผู้ขับขี่

CARTRACK

วันที่เริ่ม: 2018-07-01 00:00:00 - วันที่สิ้นสุด: 2018-07-26 23:59:59

ผู้ขับขี่	ระยะการเดินทาง(กม.)	ตำแหน่งงาน	แผนการขับประจำ					
			การเร่ง	การเบรคกะทันหัน	การเลี้ยว	การจอดนาน	ความเร็ว	คะแนนรวม
สมศักดิ์ศรี รอดเกิด	1,918.21	White 2009 ISUZU D-Max	97	94	69	55	0	39.10
บส8343	14.92		100	100	98	84	100	97.40
ดจ592	0.00	White 2009 ISUZU D-Max	100	100	100	78	100	96.70
ประเสริฐ กุหลาบ	2,048.95		98	98	78	52	0	40.10
สมศักดิ์ศรี รอดเกิด	1,103.47		96	98	85	79	0	44.55
ขก6654	3,514.42		95	95	100	76	95	92.65
นาคทวี สุขโต	3,479.17		91	93	69	[illegible]	0	30.90
1ผธ2094	4.49		100	100	100	87	100	98.05
820684	0.18		100	100	100	91	100	98.65
ธีระนันท์ ปาเพ็ญนุญ	4,822.94		91	95	21	0	0	25.25
เอกพล อรุณสุขรัตน์	2,438.79		93	90	20	49	0	32.30
บพ488	132.66		99	100	99	91	82	89.40

กราฟสรุปพฤติกรรมการขับขี่ของพนักงาน

ภาพที่ 6 ภาพการสรุปรายงานพฤติกรรมการขับรถที่ไม่พึงปฏิบัติ 5 ด้าน

พนักงานที่ได้รับคะแนนการประเมินการขับที่ดีที่สุดจะได้รับรางวัลเดือนละ 1,000 บาท ลำดับที่ 2 ได้รับ 500 บาท โดยทำการสรุปผลจ่ายเป็นเงินสดในการประชุมฝ่ายขนส่งทุกสิ้นเดือน เพื่อเป็นการจูงใจและให้เกิดการแข่งขัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สภาพการดำเนินงานด้านการจัดการขนส่งและปัญหา

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการขนส่งของบริษัทกรณีศึกษาผู้บริหารและทีมงานยอมรับว่าการดำเนินงานก่อนปรับปรุงยังขาดความเป็นระบบการจัดการที่ดีซึ่งส่งผลให้บริษัทไม่สามารถควบคุมต้นทุนการขนส่งได้ ซึ่งผู้บริหารต้องการแก้ไขปัญหานี้อย่างเร่งด่วน นอกจากนั้นบริษัทยังประสบปัญหาอื่น ๆ ดังนี้

- การจัดเส้นทางการขนส่งใช้ประสบการณ์ของหัวหน้าฝ่ายขนส่ง ขาดระบบที่ดีในการดำเนินการ
- การขนส่งทำได้ค่อนข้างล่าช้า
- เกิดความผิดพลาดในการขนส่งบ่อยครั้ง
- ผู้บริหารไม่ทราบข้อมูลกระบวนการ และต้นทุนในการขนส่ง
- ขาดการติดตามพนักงานขับรถ

เมื่อผู้วิจัยได้รับทราบข้อมูลสภาพการทำงานในปัจจุบันและปัญหาจากผู้บริหารและทีมงาน ผู้วิจัยได้ร่วมมือกับทีมงานทำการวิเคราะห์หารากเหง้าของปัญหาด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ 5 Whys ตามที่ได้แสดงในภาพที่ 1 พบว่าสาเหตุของปัญหาเกิดจากการที่ทางบริษัทไม่เคยจัดอบรม หรือส่งผู้บริหารและพนักงานไปอบรมความรู้ด้านการจัดการการขนส่ง ผู้บริหารและพนักงานจึงขาดความรู้ เมื่อขาดความรู้แล้วจึงไม่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน เมื่อทำการสรุปสาเหตุของปัญหาแล้วทางผู้วิจัยและทีมงานได้หาระบบโปรแกรมการขนส่งมาช่วยปรับปรุงการทำงานโดยเลือกโปรแกรม VRP มาใช้ร่วมกับระบบ GPS และกำหนดแผนการดำเนินงานดังแสดงในตารางที่ 1

การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขนส่งทั้ง 3 มิติ

เมื่อได้ดำเนินการตามแผนงานในตารางที่ 1 ผลของการดำเนินการสามารถสรุปได้ดังนี้

1. มิติด้านการบริหารต้นทุน

ในมิติด้านการบริหารต้นทุนสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ด้านระยะทาง ผู้วิจัยและทีมงานทำการศึกษาข้อมูลการขนส่งจริงช่วงก่อนปรับปรุงระหว่างวันที่ 1 ก.ค. ถึง 31 ธ.ค. 2561 (ช่วงระยะเวลาเดียวกันของปีก่อนหน้าทำการทดลอง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากฤดูกาลขาย) พบว่ารถขนส่งสินค้าทั้ง 5 คันของบริษัทมีระยะทางการวิ่งรวม 191,880 กิโลเมตร หลังจากนั้นผู้วิจัยและทีมงานทำการใช้โปรแกรมการจัดเส้นทางการขนส่ง Vehicle Routing Program (VRP) ทำการจัดเส้นทางการขนส่งย้อนหลังแต่ละวันในช่วงระยะเวลาดังกล่าวพบว่าโปรแกรมแสดงระยะทางรวมลดลงเหลือเพียง 155,806 กิโลเมตร ช่วยให้ลดระยะทางการขับรถได้ 36,074 กิโลเมตร หรือลดลง 18.80% คิดอัตราการสิ้นเปลืองที่ 9.99 ก.ม./ลิตร (อัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันเฉลี่ยก่อนปรับปรุง) สามารถช่วยลดการใช้น้ำมันได้ 3,611 ลิตร ราคาน้ำมันเฉลี่ยลิตรละ 29.69 บาท รวมเป็นเงินที่สามารถประหยัดได้ 107,210.59 บาท (6 เดือน) หรือปีละ 214,421.18 บาท/ปี

1.2 ด้านอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมัน การลดอัตราการสิ้นเปลืองนี้เกิดจากการนำระบบ GPS มาใช้งานโดยการเพิ่มการตรวจสอบข้อมูลพฤติกรรมการขับขี่ที่ไม่พึงปฏิบัติ 5 ด้านมาใช้งาน และการออกนโยบาย

การประเมินผลการทำงานของพนักงานขับรถและการให้รางวัลจูงใจ โดยเมื่อมีการปรับพฤติกรรมการขับขี่จะส่งผลต่อการประหยัดน้ำมันได้

จากข้อมูลการขนส่งในปี 2561 รถขนส่งสินค้ามีระยะทางในการวิ่งส่งสินค้าระหว่างวันที่ 1 ก.ค.- 31 ถึง ธ.ค. 2561 รวม 191,880 กิโลเมตร บริษัทใช้น้ำมันรวมทั้งสิ้น 23,630.54 ลิตร หรือมีอัตราสิ้นเปลืองที่ 8.12 ก.ม./ลิตร แต่ในช่วงระยะเวลาการปรับปรุงเป็นระยะเวลา 6 เดือน (ก.ค. – ธ.ค. 62) บริษัทใช้รถขนส่งสินค้าเป็นระยะทาง 217,522 ใช้น้ำมันรวม 21,773.97 ลิตร หรือมีอัตราสิ้นเปลืองที่ 9.99 ก.ม./ลิตร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพอัตราการสิ้นเปลืองน้ำมันได้ 1.87 ก.ม./ลิตร

ถ้าบริษัทใช้รถขนส่งสินค้าในปี 2562 รวม 435,044 กิโลเมตร (จากข้อมูล 6 เดือนที่เก็บข้อมูล * 2) ก่อนการปรับปรุงบริษัทจะใช้น้ำมันเชื้อเพลิง 435,044 / 8.12 = 53,576.85 ลิตร/ปี เสียค่าน้ำมันเป็นเงิน 53,576.85 * 29.69 = 1,590,696.60 บาท/ปี หลังการปรับปรุงบริษัทจะใช้น้ำมันเชื้อเพลิง 435,044 / 9.99 = 43,547.95 ลิตร/ปี เสียค่าน้ำมันเป็นเงิน 43,547.95 * 29.69 = 1,292,938.64 บาท/ปี บริษัทสามารถลดใช้จ่ายค่าน้ำมันเชื้อเพลิงได้ 297,757.96 บาท/ปี หรือต้นทุนค่าเชื้อเพลิงลดลงจากปี 2561 จำนวน 18.72 เปอร์เซ็นต์ (297,757.96 / 1,590,696.60)

1.3 ในปี 2561 บริษัทมีการเบิกค่าทำงานล่วงเวลาของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า 31,264.50 บาท แต่เมื่อทำการปรับปรุงบริษัทจะไม่มีการเบิกล่วงเวลา

1.4 เมื่อรวมต้นทุนที่สามารถประหยัดได้จากข้อ 1.1+1.2+1.3 จะได้ต้นทุนรวมที่ประหยัดได้เป็นจำนวน 214,421.18 + 297,757.96 + 31,264.50 = 543,443.64 บาท/ปี

2. มิติด้านเวลา

ก่อนการปรับปรุงบริษัทไม่มีการติดตามเส้นทางการขับรถขนส่งสินค้า พนักงานขับรถจะนำรถออกจากบริษัทในตอนเช้าและนำรถกลับเข้าบริษัทใกล้เวลาเลิกงานหรือเกินเวลาเลิกงานเล็กน้อย ทำให้บริษัทไม่สามารถจัดประชุม อบรม หรือใช้งานพนักงานขับรถมาช่วยทำงานอื่น แต่เมื่อนำโปรแกรมการกำหนดเส้นทางมาใช้คู่กับระบบ GPS พนักงานขับรถจะกลับบริษัทประมาณ 14.00 น. ส่งผลให้บริษัทมีเวลาในการประชุมหรือการอบรมพัฒนาพนักงาน หรือให้พนักงานช่วยเหลืองานอื่นได้

3. มิติด้านความน่าเชื่อถือ

ก่อนดำเนินการปรับปรุงบริษัทมีการส่งสินค้าผิดพลาด เช่น การส่งสินค้าไม่ครบ ส่งสินค้าผิด เฉลี่ยวันละ 2 จุด คิดเป็น 5.88 เปอร์เซ็นต์ แต่เมื่อดำเนินการปรับปรุงพนักงานจะทำการจัดสินค้าในตอนเย็นก่อนวันส่งสินค้า ทำให้มีเวลาในทำงานและตรวจสอบโดยไม่ต้องเร่งจัดในช่วงเช้าวันกำหนดส่งสินค้า การปรับปรุงส่งผลให้ในช่วงทำการปรับปรุง 3 เดือน ไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้นหรือความน่าเชื่อถือเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ปรากฏพบว่าการนำโปรแกรม Vehicle Routing Program (VRP) และระบบ GPS มาใช้งานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการขนส่งได้ทั้ง 3 มิติ แต่เนื่องจากโครงการวิจัยนี้มีระยะเวลาในการดำเนินการจำกัดจึงสามารถเก็บข้อมูลผลการดำเนินการได้เพียง 6 เดือน ช่วงระยะเวลา (ฤดูกาลขาย) อาจไม่สามารถครอบคลุมผลได้ทั้งปี ผู้วิจัยจึงอาจดำเนินการวิจัยในอนาคตโดยครอบคลุมระยะเวลาให้ครบปี เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ครอบคลุมฤดูกาลขายทั้งปี

เอกสารอ้างอิง

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560ก). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร.* กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดียแอนด์พับลิชชิ่ง.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560ข). *คู่มือการทำ Workshop และศึกษาดูงานด้านโลจิสติกส์.* กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดียแอนด์พับลิชชิ่ง.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2561). *คู่มือการทำ Workshop และศึกษาดูงานด้านโลจิสติกส์.* กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดียแอนด์พับลิชชิ่ง.

El-Sherbeny, N. A. (2010). Vehicle routing with time window: An overview of exact, Heuristic and Metaheuristic Methods. *Journal of King Saud University – Science, 22(*3), 123-131.

Hajghasem, M., & Abbas Shojaie, A. (2016). Optimal routing in supply chain aimed at minimizing vehicle cost and supply. *Procedia Economics and Finance*, *36*(2016), 353-362.

Heizer, J., & Render, B. (2014). *Operations Management* (11th ed.). Harlow: Pearson Education.

Heizer, J., & Render B. (n.d.). *การจัดการการผลิตและการปฏิบัติการ* (จินตนัย ไพรสณฑ์, ผ่องใส เพ็ชรรักษ์, อาทร จิตสุนทรชัยกุล, รชฏ ขำบุญ, โสมสกาว สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, ศิรัตน์ แจ้งรักษ์สกุล,แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน. (ต้นฉบับพิมพ์ปี พ.ศ. 2551).

Jacoby, D. (2014). *Guide to Supply Chain Management*. London: Public Affairs.

Robust, F., Daganzo Carlos, F., & Souleyrette. (2002). *Implementing vehicle routing models*. Transportation Research Part B: Methodological, *24*(4), 263-286.

Zhang, Y., & Chen, X.D. (2015). An Optimization Model for the vehicle routing problem in multi-product frozen food delivery. *Journal of Applied Research and Technology, 12*(2), 239-250.

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สมฤดี ใยอิ่ม* นันทพงศ์ หมิแหละหมัน อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และ อภิวัฒน์ ปิยะสกุลชัย
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

LEADERSHIP BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING SUCCESS IN SCHOOL ADMINISTRATION UNDER NAKORN PATHOM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

Somruedee Yaim*, Nantapong Milaehman, Anusorn Nampradit and Apiwat Piyasakulchai
Master of Education Program in Educational Administration, School of Education and Liberal Arts,
Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail: meaw4732@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 7 พฤศจิกายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เกรจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการได้แก่ ด้านความคิดริเริ่ม (X_1) และ ด้านการประสานงาน (X_6) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 83.00

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this research were to study 1) The level of leadership behavior of administrators 2) The success in school administration 3) Leadership behavior of administrators affecting success in school administration under Nokorn Pathom Primary Education Service Area Office 1. The samples were 327 teachers recruited by determining the sample size by opening a table of Krejcie and Morgan simple random sampling under Nokhon Pathom Primary Education Service Area Office1. The research instruments were sets of five point likert scale questionnairs. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation and step wise multiple regression analysis. The research results revealed that: 1. The level of leadership behavior of administrators were overall and each level at a high level. 2. The success in school administration were overall and each level at a high level. 3. The leadership behavior of administrators affecting success in school administration under Nokhon Pathom Primary Education Service Area Office 1 was positive correlation at .001 significant. and Initiative (X_1), coordination (X_6) and predictive efficiency at 83.00 percentile.

Keywords: Leadership behavior, Success in school administration, Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญ ในการบริหารงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ความสำเร็จด้านการบริหาร งานวิชาการ ความสำเร็จด้านการบริหารงานงบประมาณ ความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ความสำเร็จด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันเป็นยุคที่กล่าวกันว่า คือยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกๆองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ประเทศไทยก็ถือว่าจะต้องมีการเผชิญกับกระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ เป็นการปรับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วมีความซับซ้อน ย่อมมีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นแม่ทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบทที่หลากหลายนั้น น่าจะเปรียบได้กับผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำ

หน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ในการจัดการศึกษา สู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหาร จัดการศึกษาภายในสถานศึกษา (สุพานี สฤษฎร์วานิช,2552 : 29)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงการบริหารงานให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมเป็นการบริหารงานที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม เพราะเป็นการสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมๆกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหา และตัดสินใจร่วมกันร่วมรับผิดชอบในการบริหารเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิด และแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บริหาร โครงสร้างและระบบการบริหารการศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลาย ในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับธวัช บุณยมณี (2550: 1) ได้กล่าวว่าโครงสร้างและระบบ การบริหารการศึกษาที่เคยเป็นมาแต่อดีต มีการเปลี่ยนแปลงไป คือมีการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ ในการจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ในการบริหารและจัดการศึกษา จากความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จึงจำเป็นที่ทุกคนจะต้องมีความรู้และมีความเข้าใจเรื่องหลักการบริหารการจัดการศึกษาทั้งในแง่ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ หรือขนาดเล็กก็ตาม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและสมาชิก มีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าการที่ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรม ประกอบกับในปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรุนแรงและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่ดีต้องมีการพัฒนาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีการเปลี่ยนแปลงและนำพาสถานศึกษาไปสู่อนาคตที่ดีกว่าได้

การบริหารสถานศึกษาในสภาวะที่มีเปลี่ยนแปลงคือการบริหารที่ตอบสนองต่อสภาวการณ์ ที่เผชิญอยู่ มีความแตกต่างตามความต้องการของบุคคลที่หลากหลาย ดังนั้นจึงต้องมีการหาวิธีการในการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักและตอบสนองตัวแปรตามสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบมายังสถานศึกษารวมทั้งจำเป็นต้องเข้าใจและพยายามแปรสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ ก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ดีที่สุด เพื่อดำเนินในกิจกรรมที่ต้องกระทำทั้งหมดของสถานศึกษา เมื่อเข้าสู่ทศวรรษที่ 21 ผู้บริหารไม่ว่าองค์กรประเภทใดและระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีข้อมูลข่าวสารและการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างกัลยาณมิตรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ดี

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาผู้บริหารหลายๆคน สามารถบริหารจัดการให้สถานศึกษาบรรลุไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ได้ในระดับหนึ่ง แต่บางครั้งยังเกิดปัญหา ทั้งในสถานศึกษา ชุมชนและการมีส่วนร่วมในบางส่วนมีผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งธวัช บุณยมณี (2550: 85) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ในการช่วยลดความขัดแย้ง ในสถานศึกษาและช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานรวมไปถึงทำให้สุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติในสถานศึกษาดีกว่าการมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติจะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิผลที่ดี เพราะการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรม ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา เพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับสมนึก อินทรเทพ (2558: 91) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา การบริหารนั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของคนที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกได้ถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยเฉพาะการทำหน้าที่ของครูผู้สอนหรือบุคลากรภายในสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษาด้วย หากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในแนวทางที่ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจและเห็นพ้องต้องกันในการที่จะทำให้โรงเรียนนั้นประสบผลสำเร็จย่อมเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงความสำเร็จในการทำหน้าที่ของครูและบุคลากร

การจะบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จนั้น จะต้องมีองค์ประกอบหลายอย่าง ประการแรกจะต้องเริ่มต้นจากความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างกำลังใจให้ตนเองได้มีความคิดริเริ่มพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่สร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับสมิดานันท์ ศรีวาสโนดม(2557: 3) ได้กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ปรารถนาและเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งการรับรู้ของบุคคลทั้งด้านบวกที่ได้รับจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้คนมองเห็นคุณค่าในตนเองและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในงานที่ปฏิบัติ มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจ พากเพียรพยายามและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ภาคภูมิใจในวิชาชีพ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสถานศึกษา ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นยากที่จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จกล่าวอีกนัยหนึ่งคือความสำเร็จในวิชาชีพของบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาส่งผลต่อความสำเร็จของประเทศชาติ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 4) พ.ศ.2560 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ที่กำหนดภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งจากการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 นั้น มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวนทั้งสิ้น 121 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2562: 7) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทหน้าที่ และกระบวนการในการบริหาร บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของผู้บริหารสามารถสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงได้ (Laudon, 2002: 307)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษานั้น องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับต้น ๆ คือพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงออก กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้นั่นคือผู้เรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมนุษย์จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้นั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 (2557: 3) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานในการพัฒนาด้านการศึกษาโดยตรงจึงต้องมีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมหรือวิธีที่เหมาะสมในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสภาพปัจจุบันโรงเรียนแต่ละโรงเรียนประสบปัญหาหลายด้านที่แตกต่างกันไป เช่น บริบทของพื้นที่ปัญหาในชุมชน ความร่วมมือร่วมใจของครูและผู้บริหารไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ มุ่งเน้นให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวผลกระทบที่ตามมาเป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1”เพื่อเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รู้จักใช้อำนาจที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ที่การเรียนรู้เพื่อที่จะมีทักษะการใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

สมมุติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามแนวคิดของGriffiths (Griffiths, 1956: 243 - 253) จำนวน7 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความคิดริเริ่ม 2) ด้านการปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ7) ด้านการเข้าสังคม และความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตามกรอบการบริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาการ (2552: 33-64) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารการเงินและงบประมาณ 3) งานบริหารบุคคล และ 4) งานบริหารงานทั่วไป

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 2,184 คน จาก 121 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2562: 7)

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 327 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2563-2564

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ พฤติกรรมผู้นำ ตามแนวคิดของ Griffiths (Griffiths, 1956: 243 - 253) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความคิดริเริ่ม
2. ด้านการปรับปรุงแก้ไข
3. ด้านการยอมรับนับถือ
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ
6. ด้านการประสานงาน
7. ด้านการเข้าสังคม

ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ตามกรอบการบริหารสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2552: 33-64) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารการเงินและงบประมาณ
3. งานบริหารบุคคล และ
4. งานบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (Xtot)
1. ด้านความคิดริเริ่ม (X1)
2. ด้านการปรับปรุงแก้ไข (X2)
3. ด้านการยอมรับนับถือ (X3)
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X4)
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X5)
6. ด้านการประสานงาน (X6)
7. ด้านการเข้าสังคม (X7)

→

ตัวแปรตาม

ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา (Ytot)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y1)
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y2)
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y3)
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y4)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
2. ผลการวิจัยที่ได้มาเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลด้านการบริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม ลักษณะเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert’ scale) คือ

5 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารการเงินและงบประมาณ และ งานบริหารทั่วไป ลักษณะเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert’ scale)) คือ

5 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยมุ่งเน้นพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมีขั้นตอนในการการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษา พร้อมแนะนำวิธีเก็บข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องข้องทราบ

4. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. รวบรวมข้อมูลทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 327 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610)ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.49 เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายระดับ ตามเกณฑ์ของ Best (Best, 1981: 82)

3. การตรวจสอบปัญหา Multicollinearity โดยการทดสอบ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson’s product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมพันธ์ ตามแนวคิดของ Hinkle (Hinkle, 1998, 564) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่า

5. การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์

1) Tolerance เป็นค่าการทดสอบอำนาจการพยากรณ์จากตัวแปรอิสระ โดยค่าที่เหมาะสมควรมีค่ามากกว่า 0.1 ขึ้นไป

2) VIF (Variance Inflation Factor) เป็นค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ผันไปตาม Tolerance โดยไม่ควรเข้าใกล้ 10

3) การถดถอยพหุคูณ แบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความคิดริเริ่มด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการเข้าสังคม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

2. ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต*1* โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และ ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการได้แก่ ด้านความคิดริเริ่ม (X_1) และด้านการประสานงาน (X_6) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 83.00

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำมาสู่การอภิปรายผลตามประเด็นต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่เอาใจใส่ในงานสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่พึงพอใจของครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญกับครู ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของครูด้วยความเต็มใจ เต็มใจที่จะทำอย่างอย่างเต็มประสิทธิภาพทำให้ครูมีความเห็นต่อ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ดังเช่น ด้านความคิดริเริ่ม ที่คนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีความสำคัญและจำเป็นมาก เพราะการริเริ่มงานใหม่ๆ จะทำให้เห็นว่าผู้บริหารกล้าที่จะแสดงแนวความคิดใหม่ๆ สร้างสรรค์วิธีการปฏิบัติการใหม่ๆ

เป็นแนวความคิดที่ไม่ซ้ำแบบใคร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัมพร ศรีอินทร์ (2557: 57-64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดนินสุขาราม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำและแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร งานวิจัยนี้พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีการบริหารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบสายงานอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นพัฒนาหน่วยงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราพร ทัตติยพงศ์ (2559: 115-122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนเครือข่ายสมุย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 งานวิจัยนี้พบการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความกล้าที่จะคิดและลงมือทำในสิ่งใหม่ ๆ สามารถนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ สร้างสรรค์วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานได้นำมาปฏิบัติ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการศึกษาหาความรู้ใหม่จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ในการบริหารงานในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สลิลรัตน์ ด้วงทองกุล (2558: 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และผู้บริหารที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่ต่างกัน นอกจากนี้พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง และยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน ร่วมกันทำนายความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาร้อยละ 82.90 เรียงตามลำดับ คือการให้ความช่วยเหลือ ความคิดริเริ่ม การยอมรับนับถือ และการโน้มน้าวจิตใจ

2. ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่บุคลากรในโรงเรียนรับรู้ความสำเร็จของตนเอง ในด้านหน้าที่การงานโดยพิจารณาจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ รวมไปถึง การที่บุคลากรได้ทำงานที่มีความหลากหลาย สามารถมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่มีอิสระ ในการทำงาน

ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทัศนีย์ อรุณรัมย์ (2558) ได้อธิบายความหมายของความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตลอดจนรู้จักวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ในขณะที่ปฏิบัติงานจนเป็นที่น่าพอใจของตนเอง และบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นผลในด้านความรู้สึก สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ หากได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม ท้าทายความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีอิสระในการแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้วยเมื่องานประสบผลสำเร็จย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลรัตน์ ด้วงทองกุล (2558:4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริการหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้บริหาร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการตามลำดับ คือ ด้านความคิดริเริ่ม (X_1) และด้านการประสานงาน (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .789[b] ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .830 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 83.00 ค่าประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .770 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .18176 ในลักษณะนี้แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความคิดริเริ่ม (X_1) และ ด้านการประสานงาน (X_6) ร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ควรมีความคิดริเริ่มให้บุคลากรทำงานตามโครงการหรือแผนงานที่กำหนดไว้ โดยที่ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างชาญฉลาด มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Griffiths (1956: 243) อธิบายว่า การมีความคิดริเริ่ม ผู้นำในฐานะผู้มีความคิดริเริ่มหมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี เป็นผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะแสดงพฤติกรรมที่มีจุดเน้นที่สำคัญ คือเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ กำหนดเป็นแผนงานให้สนองวัตถุประสงค์ขององค์การและผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่ทำงานหนักอยู่เสมอ จึงกล่าวได้ว่าลักษณะพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมพื้นฐานทั่วไปของผู้นำหรือผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความริเริ่มรวมอยู่ด้วยอย่างเด่นชัด นอกจากนี้แล้วผู้นำในฐานะผู้รู้จักปรับปรุงแก้ไข คอยกระตุ้นผู้ร่วมงาน

ปรับปรุงการทำงานด้วยการสนับสนุนให้กำลังใจได้มีโอกาสดีขึ้นอยู่เสมอผู้นำหรือผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สามารถดูแลรักษาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองไว้ได้และในขณะเดียวกันก็ต้องการให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความสามารถในลักษณะนี้ด้วยการให้ผู้ร่วมงานทำงานให้ดีที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้โดยการสนับสนุนไม่ให้โอกาสผู้ร่วมงานในการปรับปรุงการทำงานสิ่งที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมเป็นพิเศษในการปรับปรุงการทำงานนั้นคือการส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงานตลอดจนการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์การมาให้คำปรึกษาแนะนำด้วยวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผู้นำจะพยายามหาทางส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญเติบโตในแขนงอาชีพและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ อรทัย แก้วมณี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต1 ควรมีการประสานงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้บริหารงานสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้อย่างดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถติดต่อสื่อสารเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติและแนวคิดการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ควรปฏิบัติตามนโยบายของงานวิชาการสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี

2.2 ควรมีการวิจัยเจาะลึกในด้านความคิดริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทผู้นำบริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กนกรัตน์ ไขศรี. (2556). *การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* สืบค้น 21 เมษายน 2561, จาก https://kanokratkhaisi003.wordpress.com/2013/12/10.

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (2555). *รายงานประจำปี.* สืบค้น 27 มิถุนายน 2563, จาก https://www.dip.go.th/th/news/lists/2016-07-27-07-28-59.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562*. กรุงเทพฯ: องค์การรับสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กานดาวรรณ แก้วผาบ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างผลการดำเนินงานของธุรกิจกับค่าตอบแทนกรรมการบริหารและคุณภาพของคณะกรรมการตรวจสอบ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จรรยา ไกรจันทร์. (2554). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

จรุง อานนท์. (2554). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านย่านดินแดง อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการ ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จันจิรา เขียวคล้าย. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จันทรานี สงวนนาม. (2558). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

จุรีรัตน์ สุระยอด. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เจนจิรา สงรัตน์. (2557). *อิทธิพลการหวาดกลัวสังคม การยอมรับนับถือตนเอง อาการโฟโม ที่มีต่อการเสพติดสมาร์ทโฟน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนิดา สุวรรณลาภเจริญ. (2552). *ผลของโปรแกรมส่งเสริมพัฒนาการทางอารมณ์ตามแนวทฤษฎีตามแนวทฤษฎีพหุปัญญาที่มีต่อทักษะการมองโลกในแง่ดีและทักษะการเข้าสังคมของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2558). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6) . ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยาบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ญาณิศา บุญจิตร์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิติยา เรือนนะการ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญมหาบัณฑิต). ลพบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทัศนีย์ อรุณรัมย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ทิพวัลย์ นนทเภท. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ธรรญชนก ศรีทิพย์รัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงาน บริษัท เทเลคอม ในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญษมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: ตีรณสาร.

นิภาพร ละครวงศ์. (2560). *การช่วยเหลือคือ ความกรุณา.* สืบค้น 24 ธันวาคม 2560, จาก https://www.gotoknow.org/posts/261965

ประภาพร เจริญศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเสริฐ ฉัตรชัยศักดิ์. (2556). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักราชเลขาธิการ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.

ปรียาภรณ์ วงค์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ผกากรอง ศรีประไหม. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2551). *องค์การและการจัดการองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิพัฒน์ กล้าผจญ. (2558). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายทัพบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพโรจน์ คะเชนทร์. (2557). *แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.* สืบค้น 9 กรกฎาคม 2560, จาก http://rbu.rbru.ac.th/-wattoongpel/images/sara/26.pdf.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์มนตรี.

ภิญโญ สาธร. (2556). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

มูนา จารง. (2560). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชาการ.คอม. (2560). *สร้างสังคมที่ดีด้วยการช่วยเหลือ.* สืบค้น 24 ธันวาคม 2560, จาก http://www.vcharkarn.com/blog/43692.

วิลาวัณย์ เลาหะพิจิตรพงค์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วีระชัย ภักดีจอหอ. (2555). *ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำคัญอย่างไร.* สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2555, จาก https://www.gotoknow.org/posts/353695

วุฒินันท์ ชุมภู. (2557). *การสื่อสารโน้มน้าวใจ.* กรุงเทพ: สำนักพิมพ์เอ็กซเปอร์เน็ท.

สมนึก อินทรเทพ. (2558). *การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมาน อัศวภูมิ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,*

สมิดานันท์ ศรีวาสโนดม. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหาร, 4*(3), 1-26.

สมิต สัชฌุกร. (2558). *การพูดต่อชุมนุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สายธาร.

สราพร ทัตติยพงศ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา โรงเรียนเครือข่ายสมุย 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สลิลรัตน์ ด้วงทองกุล. (2558). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561*). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงบประมาณ. (2557). *การบริหารจัดการงบประมาณ.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 .* นครปฐม: ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2557.* นครปฐม: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* จาก https://www.academia.edu/20581676/.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ (พ.ศ.2550 - 2559).* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุชิน เรืองบุญส่ง. (2557). *การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุทิน บุญชนะ. (2560). *สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น.* ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.

สุนันทา ศรีบุญนำ. (2559). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารศึกษาศาสตร์, 27*(1), 169-181.

สุพรรณนี เกษสม. (2555). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามทัศนะของบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอำเภอเวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 4* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุพานี สฤษฎร์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* **.** กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภัทตรา เกสร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์รปริญญามหาบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุรชัย แซ่คู. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุรพล พุฒคำ. (2547). *การบริหารสถานศึกษา.* ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุระพงษ์ นามจำปา. (2555). *การบริหารงานทั่วไป.* สืบค้น 21 เมษายน 2561, จาก https://www.gotoknow.org/posts/414216%E0%B8%83

สุวิมล โตปืนใจ. (2556). *การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อเนก ตรีภูมิ. (2556). *ความคิดสร้างสรรค์.* สืบค้น 26 สิงหาคม 2564, จาก http://learnears.in.th/blog/putaiwan/256054.

อรทัย แก้วมณี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อัมพร ศรีอินทร์. (2557). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนวัดนินสุขาราม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อารี พันธ์มณี. (2557). *คิดอย่างสร้างสรรค์.* กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี่ จำกัด.

อิบนุ มะห์ดี. (2560). *การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน.* สืบค้น 20 สิงหาคม 2564, จาก http://www.islammore.com/view/4249.

อิมตีนาน บือโต. (2557). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอำเภอรามัน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยะลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ยะลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Aydin, B. (2009). A Research Analysis on Employee Satisfaction in Terms of Organizational Culture and Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Management, 4*(3), 159-168.

Aydin Balyer. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teacher Perceptional. *International Online Journal of Educational Sciences, 4*(3), 581-591.

Best, J. W. (1981). *Research in education*. New jersey: Prentice-Hall

Blake, R.R. & Mouton, J.S. (1964*). The Managerial Grid*. Houston: Gulf.

Burns, James M. (1987). *Leadership.* New York: Harper.

Griffiths. (1956). *Human Behaviors in School Administration*. New York: Appleton century-Crofts.

Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York: McGraw-Hill.

Flippo, Edwin B. (1966). Management: *A Behavioral Approach.* Illinois and Bacon.

Haim H. Gaziel. (2012). Privatisation by the Back Door: The case of the higher education policy in Israel. *Article in European Journal of Education, 47*(2), 290-298.

Hellriegel D., et al. (2001). *Management: A Competency-Based Approach.* United State of America: Thompson, South-Western Educational.

Hersey, P. & Blachard, K.H. (1982). *Management and organizational behavior Utilizing human resources* (4th ed.). Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Hoy & Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice.* New York: McGraw-Hill.

Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Konto, J. K. (1987). The relationship of vocational and technical instructors' job Satisfaction and their perception of area vocational technical school directors leadership style in vocational technical school in the state of missouri. *Dissertation Abstracts International, 47*(10). 201.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3),* 607-610.

Laudon. (2002). *Management Information System: Organization and Technology*. New York: Macmillanl.

Lewin, K. R, Lippitt & R. K. White. (1958). *Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates in The Study of Leadership*. Illinis: The Interstate Printers and Publishers.

Likert, S. (1961). *New patterns of Management.* New York: McGraw-Hill.

Moorhead, G. & Griffin, R.W. (1998). *Organization behavior* (5th ed.). New York: Houghton Mifflin Company.

Nigro, F.A. & Nigro, L.G. (1978). *Modern Public Administration (6 th ed.).* Manila: Harper International Edition.

Olay Florence. (2008). Principals Leadership Behav or And School Learning Culture in Ekiti State Secondary Schools. *Uluslararasi sosyal Aratirmalar Dergisi the Journai of International Social Research, 1*(3), 301-311.

Omay Cokluk. (2010). *The Relationship between Leadership Behavior and Orgenizational Commitment in Turkish Primary School*. Faculty of Educational Ankara University, (54), 75-92.

Vogt, P.R. (2004). *Tree tectonics. Eos, Transactions American Geophysical Union.* New Jersey: Prentice-Hall.

Westwood, Peter. (2007). *Commonsense Methods for Children with Special Needs* (2nd ed.). London: Routledge.

Yukl, G.A. (1989). *Leadership in Organizations. Englewood Cliffs,* New Jersey: Prentice-Hall.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์* และ ศุภชัย เหมือนโพธิ์
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

FACTORS EFFECTING TEACHER'S WORKING LIFE BALANCE UNDER NAKHONPATHOM SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 9

Angkana Thananupappun* and Suppachai Murnpho
Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Thailand.
E-mail: suppachai_mur@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 1 กรกฎาคม 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 23 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรครู (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 จำนวน 330 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-5 คน ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร และมีผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ครัวเรือนละ 1-2 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานครูชำนาญการ อายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการ จำนวนวันที่ทำงาน 5-6 วันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนระหว่างวันทำงานจำนวน 1-2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงในการสอน 16-20 คาบต่อสัปดาห์ จากกลุ่มตัวอย่างปัจจัย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะการจ้างงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน ที่แตกต่างกันมีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเพศ

รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์ ที่แตกต่างกันมีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม และปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า

ดังนั้น องค์การควรมีการปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอกได้ นอกจากนี้องค์การควรจัดอบรมและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการการเป็นผู้นำทางสังคม ความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง อีกทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งในเรื่องส่วนตัวและสถานการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ($\hat{Y}$) ดังนี้

$\hat{Y}$ = 0.554 + 0.323 (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.310 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม) +0.219 (การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า)

คำสำคัญ: สมดุลชีวิตการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

This research aimed to (1) To study demographic factors, working factors, emotional intelligence factors, organizational culture factors, social support factors. (2) To study working life balance factors. (3) To study factors effecting teacher's working life balance.

Samples of the research are 330 teachers of nakhonpathom secondary education service area office 9. Questionnaire is using in collecting data. Data is analyzing via descriptive statistics, such as frequency, percentage, standard deviation, and inferential statistics, such as t-test, One-way ANOVA, Multiple Regression, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at level of significance 0.05.

Most characteristics of sample in the research are following female, 30-39 years old, single, 15,001 -20,000 salary per month, 3-5 family members, no children and 1-2 elderly over 60 years old, bachelor's degree, professional level teachers positions, working experiences over 21 years, employed as government teacher, working 5-6 days a week, working 6-8 hours a day, 1-2 rest hours a day, 16-20 teaching class a week.

There are no different in the sample's attitude in the respect of working life balances in these matters, age, marital status, number of household members, number of children,

number of household dependents, educational level, working experiences, employment characteristics, number of working hours per day, number of rest hours per day

In the other hand, the research found that gender, income, job position, number of working days per week, number of teaching hours per week making difference in sample's attitude in light of working life balances.

The research also found that organizational culture, emotional intelligence in social skills, and social support in working comparison and valuation are effecting teacher's working life balance.

As a result, working culture should be made flexible and employee should be trained ready for external situations. In addition, social skill in leadership and conflicts solution should be well trained. Exchanging in each other on personal opinion and working circumstance is essencial.

As shown in the following equation as predictable factors effecting teacher's work life balance as follows

$\hat{Y}$ = 0.554 + 0.323 (organizational culture) + 0.310 (emotional intelligence in social skills) +0.219 (social support in working comparison and valuation)

Keywords: Working life balance, Emotional intelligence, Social support, Organizational Culture

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรครูถือว่าเป็นกลไกสำคัญทางการศึกษาที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนเยาวชน ทั้งทางด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ความประพฤติ จึงถือได้ว่าครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมอยู่ที่การปฏิบัติหน้าที่ของครู ดังนั้นการที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูประสบผลสำเร็จได้นั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือการที่องค์การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูในด้านสมดุลชีวิตการทำงาน ถ้าองค์การสามารถทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสอนมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน (ปิยฉัตร มันจิตร, 2559)

ปัจจุบันหลายประเทศพยายามส่งเสริมให้คนในวัยทำงานมีสมดุลระหว่างการทำงานและการสร้างครอบครัว มีการเติมเต็มชีวิตทั้งในเรื่องการงานและไม่ใช่การงาน (มนสิการ กาญจนะจิตรา และคณะ, 2552) ผลของการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง และมีอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง (หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร, 2555) แต่ถ้าหากองค์การสามารถทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานแล้ว จะทำให้พนักงานในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เกิด

ความสุขในชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลให้องค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานลดลง (แก้วเกียรติคุณ ,2551 อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร, 2555)

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงานมากขึ้นคือปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ โดยความฉลาดทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยพฤติกรรมนั้นอยู่ในพื้นฐานที่สามารถเข้าใจคนรอบข้างได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีที่ตามมาคือเกิดภาวะสมดุลทั้งในชีวิตระหว่างการทำงานและสมดุลกับชีวิตส่วนตัว (เพ็ญนภา เช้ารุ่งโรจน์, 2558)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงานซึ่ง Gordon (1999 อ้างถึงใน มัณฑนา อ่อนน้อม,2558) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานสามารถการบริหารจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานและสามารถบริหารเวลาหลังเลิกงานไปทำกิจกรรมอื่นได้ โดยจะทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตเพิ่มมากขึ้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป (ณัฏฐณิชา อรุณเลิศรัศมี, 2553)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน โดยการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานมากขึ้น (ปิยนาถ นวลละออง, 2555)

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าการส่งเสริมให้บุคลากรครูมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสอนมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 ว่ามีสมดุลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และยังมีปัจจัยใดที่จะมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู เพื่อองค์การสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้มีผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของประเทศได้ในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 จำนวน 1,857 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 จำนวน 330 คน จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973, อ้างถึงใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95%

2. ขอบเขตทางด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ

3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การมีบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา

3.2 ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ อายุงาน ลักษณะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการสอนต่อสัปดาห์

3.3 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ด้านการตระหนักในตนเอง ด้านการกำกับตนเอง ด้านแรงจูงใจในตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านทักษะทางสังคม

3.4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานด้านพันธกิจ วัฒนธรรมการทำงานด้านเอกภาพ วัฒนธรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานด้านการปรับตัว

3.5 ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของและบริการ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า

ตัวแปรตาม คือ สมดุลชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย สมดุลชีวิตการทำงานด้านเวลา สมดุลชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วม สมดุลชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมการทำงาน ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมอย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว ด้านเอกภาพ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านพันธกิจ มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9จำนวน 1,857 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างใน สุทธนู ศรีไสย์, 2551) โดยกำหนดความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sample) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ **ขั้นตอนที่ 1** การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Samping) โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 มีจำนวน 29 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ **ขั้นตอนที่ 2** เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก โดยผู้จับฉลากเลือกสถานศึกษาในแต่ละขนาดจำนวนขนาดละ 2 โรงเรียน ซึ่งผลจากการจับฉลากได้โรงเรียนทั้งหมดจำนวน 8 โรงเรียน **ขั้นตอนที่ 3** การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) นำมาหาสัดส่วนบุคลากรครูในแต่ละโรงเรียนจำนวน 8 โรงเรียน มีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน **ขั้นตอนที่ 4** เป็นการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Samping) โดยแจกแบบสอบถามตามแผนกที่ได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำหลักแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) หรือค่าดัชนี IOC โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสบชัย พสุนนท์, 2555) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาช (Cronbach’s Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง 0.864 - 0.986 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถาม

ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละตัวแปรมีความสอดคล้องกันดีแล้ว แล้วจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บกับข้อมูลตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้

โดยงานวิจัยนี้ได้การรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์จากสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มก. เลขที่ COE No. COE63/060

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงานและใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนของ Likert (1961, อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, 2543)

2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์การทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อ รวมถึงรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ที่บุคลากรในองค์การได้ร่วมกันคิดค้น สะสม รวบรวมขึ้น มาจากประสบการณ์และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การและพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผน รูปแบบพฤติกรรม เกิดการยอมรับร่วมกัน และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและนำมายึดถือปฏิบัติในองค์การสืบทอดกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การ

ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ต่อความเอาใจใส่ การได้รับความรัก ได้รับการยกย่องและความเคารพนับถือ การเห็นคุณค่า และการได้รับความช่วยเหลือ ประคับประคองจากบุคคลในสังคมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ แรงงาน การบริการ และการให้ข้อมูล ซึ่งบุคคลรับรู้จากบุคคลอื่น การสนับสนุนทางสังคมอาจได้รับจากคู่สมรส สมาชิกของครอบครัว เพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

ปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยการมีเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง เกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์การ ครอบครัวและตนเอง

กรอบแนวความคิด

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ของบุคลากรครู

ผลการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วนมีดังนี้

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์จำนวน 330 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด รายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 3-5 คน ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร และมีผู้พึ่งพิงในครัวเรือนที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปครัวเรือนละ 1-2 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นครูชำนาญการ อายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการ จำนวนวันที่ทำงาน 5-6 วันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงาน 6-8 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนระหว่างวันทำงานจำนวน 1-2 ชั่วโมงต่อวัน จำนวนชั่วโมงในการสอน 16-20 คาบต่อสัปดาห์

1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม มีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรครู 5 ด้าน ได้แก่ การตระหนักในตนเอง การกำกับตนเอง แรงจูงใจในตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทักษะทางสังคม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์

(n=330)

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการตระหนักในตนเอง	4.17	0.519	มาก	2
2. ด้านการกำกับตนเอง	4.18	0.528	มาก	1
3. ด้านแรงจูงใจในตนเอง	4.17	0.497	มาก	2
4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.10	0.469	มาก	3
5. ด้านทักษะทางสังคม	3.92	0.493	มาก	4
รวม	4.11	0.417	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำกับตนเอง รองลงมาเป็นด้านการตระหนักในตนเอง แรงจูงใจในตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะทางสังคม

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรครู 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

(n=330)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ	4.15	0.588	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ	4.04	0.653	มาก	2
3. ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	4.03	0.665	มาก	3
4. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว	3.98	0.600	มาก	4
รวม	4.05	0.552	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ รองลงมาเป็นด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรครู 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านการสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของและบริการ ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม

(n=330)

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์	4.17	0.506	มาก	1
2. ด้านการสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของและบริการ	3.96	0.655	มาก	4
3. ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	4.11	0.573	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า	3.98	0.624	มาก	3
รวม	4.06	0.518	มาก	

จากตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ รองลงมาเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัสดุสิ่งของและบริการ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู 3 ด้าน ได้แก่ สมดุลชีวิตการทำงานด้านเวลา สมดุลชีวิตการทำงานด้านความผูกพันจิตใจ สมดุลชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน

(n=330)

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านสมดุลชีวิตการทำงานด้านเวลา	3.79	0.768	มาก	3
2. ด้านสมดุลชีวิตการทำงานด้านความผูกพันจิตใจ	3.98	0.631	มาก	2
3. ด้านสมดุลชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ	4.08	0.671	มาก	1
รวม	3.95	0.596	มาก	

จากตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมดุลชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจ รองลงมาเป็นด้านความผูกพันจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

ผลการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วนมีดังนี้

3.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัย อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนบุตร จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะการจ้างงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน ที่แตกต่างกันมีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเพศ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการสอนต่อสัปดาห์ ที่แตกต่างกันมีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม เขต 9 ด้วยการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

สมมติฐานที่	สมมติฐาน H1	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ
	ปัจจัยประชากรศาสตร์		
1	เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.030*	ยอมรับ
2	อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.148	ปฏิเสธ
3	สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.205	ปฏิเสธ
4	รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.001*	ยอมรับ
5	จำนวนสมาชิกที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.184	ปฏิเสธ
6	การมีบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.06	ปฏิเสธ
7	จำนวนผู้พึ่งพิงที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.182	ปฏิเสธ
8	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.534	ปฏิเสธ
	ปัจจัยการทำงาน		
9	จำนวนวันทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.029*	ยอมรับ
10	อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.226	ปฏิเสธ
11	จำนวนชั่วโมงทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.605	ปฏิเสธ
12	ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.004*	ยอมรับ
13	ลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.436	ปฏิเสธ
14	จำนวนชั่วโมงพักผ่อนที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน	0.553	ปฏิเสธ
15	จำนวนชั่วโมงสอนที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน	0.025*	ยอมรับ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี stepwise แสดงได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู

(n=330)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta	t	P-value	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.554	0.239		2.316	0.021		
วัฒนธรรมองค์การ	0.323	0.061	0.299	5.308	0.000*	0.588	1.700
ความฉลาดทางทักษะสังคม	0.310	0.064	0.256	4.815	0.000*	0.659	1.518
การสนับสนุนด้านประเมินมูลค่า	0.219	0.046	0.230	4.795	0.000*	0.813	1.230

ค่าคงที่ (Constant) = 0.554

R = 0.625 R^2= 0.391 Adjust R^2 = 0.385 SE_{est} = 0.46726

F = 69.745 Sig. of F = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรที่ใช้พยากรณ์มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรที่ใช้พยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair at al, 1995, อ้างใน สรรค์ชัย กิติยานันท์, 2552) ค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.391 แสดงว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยการสนับสนุนทางสังคม สามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 39.1 และที่เหลืออีกร้อยละ 60.9 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0. 46726

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูมากที่สุด (Beta = 0.299) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับสมดุลชีวิตในการทำงาน รองลงมาเป็นด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (Beta = 0.256) ส่งผลในทิศทางเดียวกับสมดุลชีวิตในการทำงาน และด้านที่

ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดคือด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า (Beta = 0.230) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับสมดุลชีวิตในการทำงาน สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู ($\hat{Y}$) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

สมดุลชีวิตในการทำงาน = 0.554 + 0.323 (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.310 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม) +0.219 (การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

สมดุลชีวิตในการทำงาน = 0.299 (วัฒนธรรมองค์การ) + 0.256 (ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม) +0.230 (การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า)

และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) แสดงได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ระหว่างด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงาน (r)
วัฒนธรรมด้านการปรับตัว	0.522**
วัฒนธรรมด้านเอกภาพ	0.505**
วัฒนธรรมด้านการมีส่วนร่วม	0.488**
วัฒนธรรมด้านพันธกิจ	0.411**
รวม	0.547**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม มากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการปรับตัวด้านเอกภาพ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านพันธกิจ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยวัฒนธรรรมองค์การ ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู (Beta = 0.299) แสดงว่า หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดีมากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฏฐณิชา อรุณเลิศรัศมี (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน : กรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การที่มีความเชื่อค่านิยม ชัดเจน มีทิศทางเดียวกัน จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันกับหน่วยงานต่างๆในองค์การได้เป็นอย่างดี และการที่องค์การมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จะสามารถทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู (Beta = 0.256) แสดงว่า หากบุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมที่ดีขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย เพ็ญนภา เช้ารุ่งโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากการที่บุคลากรสามารถรับมือกับอารมณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี มีทักษะในการโน้มน้าวต่อรอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี จะทำให้บุคลากรสามารถสร้างสมดุลชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมูลค่า ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับสมดุลชีวิตการทำงานบุคลากรครู (Beta = 0.230) แสดงว่า หากองค์การมีการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมูลค่า จะส่งผลให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยนาถ นวลละออง (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงาน เนื่องจาก การที่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน ทำให้สามารถสร้างสมดุลชีวิตการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นองค์การควรจัดอบรมเพิ่มทักษะทางสังคมของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้เกิดความเป็นเอกฉันท์และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ควรเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำให้สามารถกระตุ้นความกระตือรือร้นของกลุ่มและสามารถชี้แนะแนวปฏิบัติและนำผู้อื่นได้ อีกทั้งสร้างทักษะให้สามารถริเริ่มทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและทักษะการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัวอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นองค์การควรปรับรูปแบบองค์การให้มีวัฒนธรรมองค์การที่ปรับตัวสามารถยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ และส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจการตัดสินใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ เพื่อปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอกได้

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมด้านวัสดุสิ่งของและบริการและด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่าอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นในด้านการสนับสนุนสิ่งของและบริการหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรเพิ่มความช่วยเหลือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและวัสดุสิ่งของต่างๆที่จำเป็นต่อการทำงาน และด้านทางด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่วนตัวรวมทั้งสถานการณ์ต่างๆรอบตัว ในการทำงานกับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการประเมินตนเองซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสมดุลชีวิตการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น องค์การควรปรับภาระงานให้บุคลากรสามารถแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานเท่าๆกันได้อย่างเหมาะสม เช่น ให้บุคลากรสามารถทำงานให้เสร็จได้ในเวลางานโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอที่จะดูแลคนในครอบครัวและมีเวลาทำงานอดิเรกหลังเลิกงานได้

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะสังคม และด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่า ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 3 ด้านนี้ โดย 1) ในด้านวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับการปรับตัวและความมีเอกภาพในการทำงาน องค์การควรให้มีวัฒนธรรมการทำงานปรับตัวที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีวิธีการทำงานที่สามารถตอบสนองให้ทันต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การนำข้อมูลจากลูกค้าหรือผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงาน มีการสนับสนุนให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรม เป็นต้น และในด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีเอกภาพ องค์การควรปลูกฝังค่านิยมที่ดีร่วมกันในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆได้เป็นอย่างดี และผลักดันให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานและรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนและมีทิศทางการทำงานเดียวกัน 2) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ทางทักษะสังคม องค์การควรจัดอบรมเพิ่มทักษะทางสังคมของบุคลากร ให้สามารถรับมือกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีเพิ่มขึ้นและสามารถเข้าใจสถานการณ์เพื่อตอบสนองต่อบุคคลในสังคมได้อย่างถูกต้อง และเพิ่มทักษะในการโน้มน้าวบุคคล ทักษะการเจรจาต่อรองและการร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น 3) ด้านการสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินมูลค่าหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัวและสถานการณ์รอบตัวในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประเมินตนเองซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูที่อยู่ในจังหวัดอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและสามารถนำไปพัฒนาสมดุลชีวิตการทำงานของครูได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาผลที่ตามมาของสมดุลชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะทำให้ทราบว่าสมดุลชีวิตการทำงานสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรครูมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กุณฑ์ชลี เพียรทอง, และคณะ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช. *วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต, 31*(2), 109-119. สืบค้น 19 มิถุนายน 2562, จาก http://www.105157-Article%20Text-266806-1-10-20171208.pdf

จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการ SMEs. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 2*(1), 104-112. สืบค้น 29 สิงหาคม 2562, จาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/11988

ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2543). *สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab SPSS และ SAS*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฏฐณิชา อรุณเลิศรัศมี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2542). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 5*(1), 15-18.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรินท์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตร.* กรุงเทพฯ: สุริวิยาสนาส์น.

เบญจภรณ์ ศรีแสงแก้ว. (2560). *สุขภาวะทางจิตและสมดุลชีวิตกับการทางานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในวิทยาลัยเทคนิคสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ.

ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด.* นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยนาถ นวลละออง. (2555). *การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เพ็ญนภา เช้ารุ่งโรจน์. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ไพศาล แย้มวงศ์. (2555). *การศึกษาสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มนสิการ กาญจนะจิตรา, กัญญาพัชร สุทธิเกษม, และรีนา ต๊ะดี. (2552). *เมื่องานรัดตัวจะสร้างครอบครัวได้อย่างไรสมดุลชีวิตและงานของคนรุ่นใหม่*. สืบค้น 21 มิถุนายน 2560, จาก http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-540.pdf?fbclid=IwAR1UuMlIC26mWkNal8Tzyxtov1FOI-8iWuc2yfNG4doMnjN2h03 fFxmjv8k.

มัณฑนา อ่อนน้อม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ยศยง จันทรวงศา. (2558). *การสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบนสายการบินแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (2562). *ข้อมูลขนาดโรงเรียน*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2562, จาก https://sites.google.com/site/gssmhk1/khxmul-khnad-rongreiyn

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (2562). *ข้อมูลสถานศึกษาจังหวัดนครปฐม*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2562, จาก http://www.mathayom9.go.th/webspm9/index.php

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2562, จาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=101709

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์*. สืบค้น 20 มิถุนายน 2562, จาก http://www.sem100library.in.th/opac/Catalog/BibItem.aspx?BibID=b00002700

สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

วีรวิชญ์ บุญส่ง*

สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

COMPARISON OF ACADEMIC ACHIEVEMENT OF SS 2211402 LEARNING MANAGEMENT OF SOCIAL STUDIES AMONG THE FOURTH YEAR UNDERGRADUATE STUDENTS BETWEEN STUDENT TEAMS-ACHIEVEMENT DIVISIONS (STAD) AND CONVENTIONAL LEARNING MANAGEMENT

Veeravit Boonsong*

Social Education, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University, Thailand

E-mail: jaykung1999@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 26 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ประชากรที่ใช้ คือ นักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ที่เรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ภาคเรียนที่ 2/2562 จำนวน 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 25 คน กลุ่มควบคุม 25 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD และแผนการจัดกิจกรรมการรู้แบบปกติ อย่างละ 16 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน เป็นแบบปรนัย และแบบเขียนบรรยาย (Essay Test) แบบประเมินความพึงพอใจทางการเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test แบบ dependent และ Independent

ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักศึกษาที่ได้รับการ

จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ STAD มีความพึงพอใจในการเรียนสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา

Abstract

This research aimed to compare academic achievement before and after taking SS 2211402 Learning Management of Social Studies and to compare satisfaction among the fourth-year undergraduate students in Department of Social Studies who were taught under Student Teams-Achievement Divisions (STAD) strategy and conventional learning management strategy. A sample of 50 the fourth-year undergraduate students under Department of Social Studies, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University, Lop Buri Province who took SS 2211402 Learning Management of Social Studies in the second semester of academic year 2019 was selected by using a purposive sampling technique. Research instruments included STAD-based lesson plan and conventional learning management-based lesson plan (16 sheets per plan), achievement test in a form of multiple choices and essay test, study satisfaction survey with a five-point rating scale: very high, high, moderate, low, and very low. Statistics used in analysis include average, standard deviation, and dependent and independent t-test.

Research findings were studied who were studied with the STAD strategy had higher academic achievement than those who were studied with conventional learning management strategy at the statistically significant level of .05 and Students who were studied with the STAD strategy had higher satisfaction than those who were studied with conventional learning management strategy at the statistically significant level of .05

Keywords: Student Teams-Achievement Divisions (STAD), Development of learning achievement, Learning Management of Social Studies

บทนำ

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เกิดทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลการเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ที่ผ่านมา (รายงานผลการดำเนินการรายวิชา มคอ.5, 2561) พบว่า นักศึกษามีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน บางคนสามารถทำข้อสอบได้ดี แต่ขาดทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บางคนทำข้อสอบได้ไม่ดี แต่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ปรับตัวเก่ง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่าย ซึ่งปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนรู้ในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรก็คือ การเรียนการสอนในกลุ่มวิชานี้ส่วนใหญ่มักเน้นด้านทักษะการท่องจำ หลังจากการท่องจำส่วนเนื้อหาทฤษฎีแล้ว นักศึกษาต้องนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แต่ด้วยธรรมชาติของรายวิชา นักศึกษาต้องวางแผน ร่วมมือ ประยุกต์ใช้ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ นำมาออกแบบเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสังเกตของผู้สอนพบว่า นักศึกษาขาดปฏิสัมพันธ์ ขาดการวางแผนร่วมมือในการทำงาน ทำให้ผลงานไม่ดีเท่าที่ควร อาจเกิดจากปัญหาการทำงานขาดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งทิศนา แขมมณี (2554) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการที่สามารถช่วยให้การทำงานกลุ่มประสบความสำเร็จได้ดี คือ วิธีการจัดการเรียนรู้แบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD : Student Teams-Achievement Divisions) เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่นักศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกันเป็น กลุ่มเล็ก ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และในความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากแต่จะต้องร่วมรับผิดชอบ ต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม สอดคล้องกับ Johnson and Johnson. (2013) กล่าวว่า เหตุผลที่ทำให้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ STAD ได้ผลดี คือ วิธีการเรียนที่ทำให้นักศึกษาที่มีความสามารถทางการเรียนสูง เข้าใจคำสอนของครู แล้วสามารถนำไปอธิบายให้เพื่อนได้เข้าใจบทเรียนดีขึ้น ทำให้นักศึกษาได้รับการเอาใจใส่และได้รับความสนใจมากขึ้น นักศึกษาทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียนรู้ รวมทั้งมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการกลุ่ม และนักศึกษาที่มีความสามารถทางการเรียนสูง จะมีบทบาททางสังคมในชั้นเรียนมากขึ้น

Slavin (1989 : 44 - 46) ได้อธิบายหลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ STAD ไว้ดังนี้ 1) การแบ่งกลุ่มหรือทีม (Student Teams) คือ กลุ่มผู้เรียนในแต่ละทีม จะมีสมาชิก 4-5 คน ซึ่งประกอบด้วยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปานกลาง และต่ำ นักเรียนที่มีผิวขาว ผิวดำ ต่างชาติและต่างเพศ สมาชิกในแต่ละกลุ่มหรือทีมจะต้องร่วมมือกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านการเรียน เพื่อให้แต่ละคนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน ในแต่ละสัปดาห์จะมีการประกาศผลทีมที่ได้คะแนนสูงสุดใน

ลักษณะของจดหมายข่าว (Newsletter) สมาชิกภายในกลุ่มหรือทีมจะร่วมมือกันในการทำงานเพื่อแข่งขันกับกลุ่มหรือทีมอื่น และ 2) การสร้างระบบกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (Achievement Divisions) ระบบกลุ่มสัมฤทธิ์เป็นวิธีทางที่ช่วยให้นักเรียนทุกระดับความสามารถทางการเรียนสามารถที่จะทำคะแนนได้สูงสุดเต็มความสามารถของตนเอง โดยเริ่มจากการนำคะแนนทดสอบของครั้งที่ผ่านมาของทุกคน มาเรียงลำดับจากคะแนนมากที่สุดไปหาน้อย การแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มสัมฤทธิ์นี้ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะแข่งขันกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ระดับปานกลาง และต่ำ เช่นเดียวกัน วิธีการเช่นนี้จะพบว่านักเรียนที่มีความสามารถใกล้เคียงกันจะแข่งขันกันเท่านั้น กลุ่มผลสัมฤทธิ์นี้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเพื่อที่จะให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาการเรียนของนักศึกษาและตระหนักถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาจึงต้องการที่จะเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ให้สูงขึ้น และในขณะเดียวกัน ต้องการทราบว่านักศึกษาพึงพอใจกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ STAD หมายถึง การเรียนรู้แบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD : Student Teams-Achievement Divisions) เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มไม่เกิน 4 -5 คน แต่ละกลุ่มจะมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน โดยทุกคนต้องมีส่วนร่วมทั้งด้านการเรียนรู้ ความสำเร็จ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปัน การเป็นกำลังใจ ร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และให้ถือว่าความสำเร็จของแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม

การจัดการเรียนรู้แบบปกติ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนปกติที่ผู้สอนกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้สอดคล้องกับคำอธิบายรายวิชา เป็นการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยไม่มีการแบ่งกลุ่ม

ตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เปิดโอกาสให้นักศึกษาเป็นคนเลือกสมาชิกภายในกลุ่มด้วยตนเอง และภาระงานที่กำหนดขึ้นมาไม่ได้วัดจากความสำเร็จของกลุ่ม แต่วัดเป็นรายบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจโดยรวมของนักศึกษาหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา วัดได้จากคะแนนของการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการเรียน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่ชอบหรือ พอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ในด้านความพึงพอใจด้านเนื้อหา ความพึงพอใจด้านการจัดกิจกรรม ความพึงพอใจด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งวัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 50 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา ชั้นปีที่ 4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 25 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดให้หมู่เรียน 591157101 เป็นกลุ่มที่ 1 หรือกลุ่มทดลอง และหมู่เรียน 591157102 เป็นกลุ่มที่ 2 หรือกลุ่มควบคุม

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย คือ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2562 - มีนาคม 2563 จำนวน 16 สัปดาห์ คาบเรียนละ 3 ชั่วโมง รวม 48 ชั่วโมง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา จำนวน 16 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง รวม 48 ชั่วโมง โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกณฑ์การพิจารณา มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนสังคมศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

3.2 แผนการจัดกิจกรรมการรู้แบบปกติ รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา จำนวน 16 แผน แผนละ 3 ชั่วโมง รวม 48 ชั่วโมง โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกณฑ์การพิจารณา มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนสังคมศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

3.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาสำหรับทดสอบก่อนเรียนละหลังเรียน เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ รวม 10 คะแนน และเขียนบรรยายคำตอบลงในกระดาษคำตอบ (Essay Test) เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบ (Scoring Rubric) จำนวน 5 ข้อ รวม 10 คะแนน รวมทั้งหมด 20 คะแนน ซึ่งมีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.35-0.78 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.26-0.75 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาความเหมาะสม ด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกณฑ์การพิจารณา มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนสังคมศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับการเขียนบรรยาย (Essay Test) ไว้ 4 ระดับ ดังนี้

4 คะแนน หมายถึง นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับดีมาก

3 คะแนน หมายถึง นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับดี

2 คะแนน หมายถึง นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับพอใช้

1 คะแนน หมายถึง นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับควรปรับปรุง

3.4 แบบประเมินความพึงพอใจทางการเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 3 ด้าน 30 ข้อ คือ ด้านความพึงพอใจด้านเนื้อหา 10 ข้อ ด้านความพึงพอใจด้านการจัดกิจกรรม 10 ข้อ และด้านความพึงพอใจด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 10 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เกณฑ์การพิจารณา มีค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 และพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนสังคมศึกษา 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แจ้งนักศึกษา และจุดประสงค์ในการวิจัยเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 ให้นักศึกษาทั้ง 2 กลุ่มทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน (Pre-test) รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และเขียนบรรยายคำตอบลงในกระดาษคำตอบ (Essay Test) จำนวน 5 ข้อ เกณฑ์การประเมินเป็นแบบ (Scoring Rubric) ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

4.3 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้สอนนักศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม นักศึกษากลุ่มที่ 1 หมู่เรียน 591157101 ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD และนักศึกษากลุ่มที่ 2 หมู่เรียน 591157102 ได้รับการจัดการเรียนรู้รูปแบบปกติ โดยใช้เนื้อหาเดียวกัน ระยะเวลาการสอนเท่ากัน ระยะเวลาในการสอน 16 สัปดาห์ แผนละ 3 ชั่วโมง

4.4 หลังจากทำการสอนเสร็จแล้วให้นักศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียน (Post-test) รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และเขียนบรรยายคำตอบลงในกระดาษคำตอบ(Essay Test) จำนวน 5 ข้อ เกณฑ์การประเมินเป็นแบบ (Scoring Rubric) ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

4.5 หลังจากนักศึกษาทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเสร็จแล้วให้นักศึกษาทั้ง 2 กลุ่มทำแบบประเมินความพึงพอใจทางการเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา หลังเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 คะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา แบบปรนัยนำมาตรวจให้คะแนน ส่วนแบบเขียนบรรยายคำตอบลงในกระดาษคำตอบ (Essay Test) นำมาเทียบช่วงคะแนน สำหรับเกณฑ์การแปลผลช่วงคะแนนผู้วิจัยปรับใช้เกณฑ์ของสมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์ (2554: 137-152) ดังนี้

16.00 – 20.00	คะแนน หมายถึง	นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับดีมาก
12.00 – 15.99	คะแนน หมายถึง	นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับดี
8.00 – 7.49	คะแนน หมายถึง	นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับพอใช้
4.00 – 7.99	คะแนน หมายถึง	นักเรียนสามารถเขียนบรรยายองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียนได้ในระดับควรปรับปรุง

หลังจากนั้นนำคะแนนทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test แบบ dependent

5.2 คะแนนที่ได้จากการทำแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test แบบ Independent

5.3 คะแนนที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจทางการเรียนหลังเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้รูปแบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้รูปแบบปกติ นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test แบบ Independent

ผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนเรียน และหลังเรียนในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาก่อนเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	**จำนวนนักศึกษา (N)**	**คะแนนเต็ม**	**คะแนนเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)**	**Df**	**t**	**Sig.**
การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD	25	20	15.16	1.421	1.454	1.333	.12**
การจัดการเรียนรู้แบบปกติ	25	20	14.33	1.357			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า นักศึกษาที่เรียนในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD ก่อนเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 2 การปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา หลังเรียนของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	จำนวนนักศึกษา (N)	คะแนนเต็ม	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	Df	t	Sig.
การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD	25	20	18.16	1.357	25	11.49	.00**
การจัดการเรียนรู้แบบปกติ	25	20	15.23	2.421			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษาที่เรียนในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD หลังเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจทางการเรียนหลังเรียนในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจทางการเรียนหลังเรียน รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

รูปแบบการจัดการเรียนรู้	จำนวนนักศึกษา (N)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	Df	t	Sig.
การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD	25	4.64	1.212	29	10.21	.00**
การจัดการเรียนรู้แบบปกติ	25	4.21	1.945			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้ ในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ปรากฏผลว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD สูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การอภิปรายผล

1. จากผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียนรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้สอนได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการศึกษาข้อมูล เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จากนั้นวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดวัตถุประสงค์ และออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สอดคล้องกับระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะทางสังคมของผู้เรียน แผนการจัดการเรียนรู้ทุกขั้นตอนได้ผ่านการตรวจสอบ แนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ทำให้ได้เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษากำหนดไว้ในหลักสูตร อีกทั้งผู้สอนได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD โดยผู้สอนจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่นักศึกษาได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ จำนวนไม่เกิน 5 คน แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มต้องร่วมกันรับผิดชอบผลการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของบุคคลแต่ละคนคือความสำเร็จของกลุ่มสอดคล้องกับ สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2554 : 120) กล่าวว่ากระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้นักศึกษาได้ร่วมมือและช่วยเหลือกันในการเรียนรู้โดยที่แบ่งกลุ่มนักศึกษาที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลยา บุญอากาศ (2556 : 88-90) ที่ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการคิดวิเคราะห์วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ด้วยเทคนิค STAD มีคะแนนเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง Slavin (1989 : 44 - 46) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพของเชื้อชาติสีผิว ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประถมศึกษาเกรด 7 และ 8 จำนวน 424 คน แบ่งนักเรียนออกเป็น 12 ห้องเรียน ครูผู้สอนจำนวน 6 คน มีการจับคู่ชั้นเรียน คือ ครู 1 คน ทำการสอน 2 ห้องเรียน ห้องที่ 1 เป็นกลุ่มทดลอง สอนโดยวิธีเรียนแบบกลุ่มแข่งขัน แบ่งตามผลสัมฤทธิ์ (STAD) และห้องที่ 2 เป็นกลุ่มควบคุม สอนโดยใช้ตารางการสอนกิจกรรม แบบเข้มข้น ซึ่งวิธีการคล้ายกับวิธีสอนแบบกลุ่มแข่งขันแบ่งตามผลสัมฤทธิ์ (STAD) เนื้อหานั้นจะศึกษาในเรื่องเดียวกัน แต่ต่างกันตรงที่เวลาไม่ได้ทำงานกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็นนักเรียนผิวดำ 38.70 % เป็นนักเรียนแถบเอเชียตอนใต้ (Oriental) และที่เหลือเป็นนักเรียนผิวขาว เวลาที่ใช้ในการทดลอง 10 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนทั้งสองกลุ่มมีผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนไม่แตกต่างกันและพบว่ากลุ่มที่เรียนโดยใช้วิธีเรียนแบบกลุ่มแข่งขันแบ่งตามผลสัมฤทธิ์ (STAD) มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนต่างเชื้อชาติสีผิว ซึ่งเชื้อชาติและสีผิวไม่มีผลต่อการเรียนแต่อย่างใด

2. จากผลเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 รายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา ที่เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD มีความพึงพอใจทางการเรียนในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD ที่ผู้สอนออกแบบขึ้นมานั้นสามารถทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ทำงานร่วมกันมากขึ้น นักศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกภายในกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับผิดชอบร่วมกัน ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน พัฒนาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทำให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้จักช่วยเหลือและแบ่งปัน อีกทั้งยังทำให้นักศึกษาที่มีปัญหาสามารถเข้าใจบทเรียนไปพร้อมๆ กัน คนที่เก่งช่วยคนที่อ่อนกว่า โดยที่สมาชิกในกลุ่มคอยช่วยเหลือ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพึงพอใจ อีกทั้งในการจัดการเรียนรู้ผู้สอนยังสอดแทรกกิจกรรมต่างๆ ที่กระตุ้นความสนใจของนักศึกษา เช่น การกำหนดปัญหาเป็นภารกิจให้สมาชิกภายในกลุ่มช่วยกันแก้ไข การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้บทบาทสมมติ และการใช้เกม อาทิ Quiz game, Board game, Online game เป็นต้น โดยผู้สอนได้เลือกสิ่งที่กำลังเป็นที่สนใจอยู่ในสังคม มีความแปลกใหม่ ทันสมัย นักศึกษาจึงมีความตื่นเต้น ท้าทาย สนใจ และใส่ใจกับการจัดการเรียนรู้มากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัชรีพร สุทธิกรกมล (2559 : 61-87) ที่ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมแบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค STAD เพื่อพัฒนาการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม ผลการศึกษา พบว่าผลการศึกษาความพึงพอใจต่อวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD นักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมที่ระดับค่อนข้างสูง (Mean = 4.6, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าความพึงพอใจของนักศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน และสอดคล้องดับผลงานวิจัยของ อุษา ยิ่งนารัมย์ (2552 : 103-105) ที่ได้ทำการวิจัยการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องระบบสมการเชิงเส้นสองตัวแปรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนโดยวิธีสอน แบบร่วมมือแบบ STAD กับการสอนแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า การสอนวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้และการสอนโดยใช้การเรียนแบบร่วมมือแบบ STAD ทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนคณิตศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่สอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทสรุป

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD มีผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชา สศ 2211402 การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาสูงกว่าการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยในฐานะผู้สอนได้ออกแบบใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD ที่ส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมี

ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยให้ยึดถือว่าความสำเร็จของบุคคลแต่ละคนคือความสำเร็จของกลุ่ม อีกทั้งผู้สอน ยังสอดแทรกกิจกรรมที่มีความแปลกใหม่ ทันสมัย ช่วยให้นักศึกษามีความตื่นเต้น ท้าทาย สนใจ และใส่ใจกับการจัดการเรียนรู้มากขึ้นอย่างไรก็ดี หากจะให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนยิ่งขึ้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วย เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus group) การสัมภาษณ์นักศึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้สอนควรนำเอาวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD ผู้สอนควรสร้างความเข้าใจ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ กำหนดกติกา แนะนำวิธีการดำเนินการการปฏิบัติตน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนเกณฑ์การให้คะแนนให้นักศึกษาเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนเองต้องทำหน้าที่เป็นเพียงที่ปรึกษา คอยติดตาม กำกับ ดูแล และในบางครั้งอาจต้องคอยช่วยแก้ปัญหาในกรณีที่เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในกลุ่มของนักศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือ STAD กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ ในรายวิชาอื่นๆ เพื่อศึกษาผลว่าจะเป็นไปตามผลจากการทดลองที่ผู้วิจัยศึกษาทำมาแล้วหรือไม่

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ STAD แล้วนำไปทดลองใช้กับนักศึกษากลุ่มอื่นๆ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของรูปแบบการจัดกิจกรรมว่าจะเป็นไปตามเกณฑ์หรือแตกต่างไปจากการทดลองที่ผู้วิจัยศึกษาทำมาแล้วหรือไม่

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ รูปแบบอื่นๆ ในรายวิชาการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือการใช้หลักสูตรสังคมศึกษา พ.ศ. 2551 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

ทิศนา แขมมณี. (2554). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรีพร สุทธิกรกมล. (2559). *ผลการจัดกิจกรรมแบบกลุ่มร่วมมือด้วยเทคนิค STAD เพื่อพัฒนาการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจการท่องเที่ยวและการโรงแรม* (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

วัลยา บุญอากาศ. (2556). *ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทักษะการคิดวิเคราะห์วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์. (2554). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง.* เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ. (2554). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพฯ: อี เค บุ๊คส์.

อุษา ยิ่งนารัมย์. (2552). *การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องระบบสมการเชิงเส้นสองตัวแปรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการสอนโดยวิธีเรียนแบบร่วมมือแบบ STAD กับการสอนแบบปกติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2013). *Joining together: Group theory and group skills* (11rd ed.). Prentice-Hall.

Slavin, E Robert. (1989). STAD. *Journal of Research and Development in Educational, 60*(7), 42-48.

การพัฒนาอุปกรณ์สำหรับการปลูกพืชกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

โอปอ กลับสกุล* กิตติธัช ปรางทอง พรพรรณ ภาโส และ อารีรัตน์ ศรชัย
สาขาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

DEVELOPMENT OF EQUIPMENT FOR GROWING GREEN OAK PLANTS WITH HYDROPONICS SYSTEMS USING INTERNET OF THING

O-por klubsakul*, Kittithat Prangthong, Pornpan paso and Areerat Sornchai
Business Information System Program, Faculty of Management Science,
Chandrakasem Rajabhat University, Thailand
E-mail: o-por.k@chandra.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 8 เมษายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 28 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์และออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง 2) พัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง และ 3) ประเมินประสิทธิภาพของการใช้งานอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยแยกเป็นด้านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง 3 คน และด้านการปลูกพืชไฮโดรโปนิกส์ 2 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ปี เครื่องมือที่ ใช้ ได้แก่แบบประเมินความเหมาะสมของการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง และแบบประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาอุปกรณ์สำหรับลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานของระบบอุปกรณ์ปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดร โปนิกส์เชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งแบ่งออกเป็น 3 โมดูล ได้แก่ 1. โมดูลควบคุมอุณหภูมิและความชื้นภายในโรงเรือน 2. โมดูลวัดค่าความเป็นกรด - ด่างของน้ำ (pH) และ 3 โมดูลควบคุมการเหนี่ยวนำกระแสไฟฟ้าในของเหลว (EC) 2) ความเหมาะสมของการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.30, S.D.= 0.77) เมื่อ

พัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง พบว่า การใช้งานในส่วนผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.13, S.D.= 0.10)

คำสำคัญ: กรีนโอ๊ค ไฮโดรโปนิกส์ เทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง เน็ตไพ

Abstract

The purposes of this research were to 1) analyze and design equipment for Growing Green Oak Plants with Hydroponics System using Internet of Thing 2) develop Equipment for Growing Green Oak Plants with Hydroponics System using Internet of Thing 3) evaluate the efficiency of Equipment for Growing Green Oak Plants with Hydroponics System using Internet of Thing and evaluate from 5 experts including; 3 internet of thing technology and 2 planting hydroponics. Sample of purposive sampling by having experience in related field for at least 3 years by defining relevant qualifications. Which tools use of this research consists of 1) the evaluation form for the design of the equipment for Growing Green Oak Plants with Hydroponics System using Internet of Thing and 2) the evaluation form for the development of equipment for Growing Green Oak Plants with Hydroponics System using Internet of Thing. The data was collected from system performance assessment form

The research found that The application design was divided into in to 2 modules : the indoor temperature and humidity control module and the water (pH) module evaluation results regarding the suitability of the design of the equipment for growing green oak plants by hydroponics system through the integration of all things in the technology There is a high level of opinion ($\bar{x}$ = 4.30, SD. = 0.77) that can lead to the creation of prototypes of green oak plants using hydroponics systems through all linking internet of things In this section. the efficiency of the system can be analyzed with the mean and standard deviation. The results of the overall system performance evaluation were at a high level ($\bar{x}$ = 4.13, SD. = 0.10)

Keywords: Green Oak, Hydroponics, Internet of Things, NETPIE

บทนำ

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัล เศรษฐกิจและสังคม พบว่า ความท้าทายจากพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลจะเกิดการใช้ระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) มากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้มิติด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยมุ่งไปสู่ศูนย์กลางการค้าและการลงทุนดิจิทัล ภาค

การเกษตรทั่วประเทศตั้งแต่ขนาดใหญ่ไปจนถึงขนาดเล็กมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบสู่การทำการเกษตรแบบอัจฉริยะ (Smart Agriculture) (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554) ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและวิทยาศาสตร์ในสาขาที่เกี่ยวข้อง มาใช้เพื่อพัฒนาการเกษตรด้วยการจัดทำทะเบียน เกษตรกรรายแปลง การทำระบบจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ทางเกษตร การบริหารจัดการพื้นที่ เพาะปลูกและฟาร์ม การบริหารจัดการระบบน้ำและการใช้น้ำ การวางแผนการผลิต การทำระบบบัญชี การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบขนส่งและโลจิสติกส์ ไปจนถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ได้ มาตรฐานและทำการตลาด

การปลูกผักสลัดแบบระบบไฮโดรโพนิกส์ โดยใช้วิธี Dynamic Root Floating Technique System (DRFT) ซึ่งอาศัยน้ำที่มีสารละลายธาตุอาหารคอยหมุนเวียนภายในรางหรือท่อพีวีซีได้รับความนิยมมากขึ้นและมีการใช้ปลูกผักอย่างแพร่หลายในปัจจุบันเพราะสามารถควบคุมสารละลายธาตุอาหารได้ง่าย สามารถเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลผลิตได้ ระบบดังกล่าวเป็นการปลูกผักที่ใช้โรงเรือนแบบระบบปิด เพราะสามารถควบคุมอุณหภูมิและแสงได้นอกจากนั้นยังสามารถป้องกันแมลงที่เป็นศัตรูพืชหรือควบคุมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรือนได้ (มนูญ ศิรินุพงศ์, 2559)

ทั้งนี้การจัดสภาพแวดล้อมอันประกอบไปด้วยสรรพสิ่งที่สามารถสื่อสารและเชื่อมต่อกันได้ผ่านโปรโตคอลการสื่อสารแบบใช้สายและไร้สาย ด้วยวิธีการระบุตัวตน รับรู้บริบทของ สภาพแวดล้อม มีปฏิสัมพันธ์ตอบโต้และทำงานร่วมกันได้มากมายภายใต้เทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง หรือ Internet of Things (IoT) (ดำรง โลหะลักษณาเดช และคณะ, 2555) จากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554 - 2560 ของ ประเทศไทย (ICT2020) ในสถานการณ์โลกปัจจุบันการบริโภคอินทรีย์ชนิดผักถือว่าเป็นสิ่งจ าเป็น สำหรับการดำรงชีพของมนุษย์ เพราะพืชผักเป็นแหล่งของวิตามิน เกลือแร่ และใยอาหาร อีกทั้งยังมีสารอาหารที่ช่วยในการลดเกิดโรคต่าง ๆ จึงทำให้ความนิยมในการบริโภคผักมีมากขึ้น (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2557) ประชาชนส่วนใหญ่ได้หันมาสนใจดูแลสุขภาพของตนเองมากขึ้นโดยการบริโภคผัก ปลอดสารพิษ ซึ่งในปัจจุบันการผลิตผักปลอดสารพิษมีอยู่หลายรูปแบบ เช่น การปลูกผักแบบเกษตร อินทรีย์ การปลูกผักในโรงเรือน การปลูกผักไร้ดินหรือผักไฮโดรโปนิกส์เป็นการปลูกพืชโดยไม่ใช้ดินที่เลียนแบบธรรมชาติด้วยการปลูกพืชในสารละลายธาตุอาหารหรือปลูกลงในวัสดุปลูกที่ไม่ใช่ดิน (Soilless Culture) ซึ่งอาศัยหลักการที่พืชต้องได้รับธาตุอาหารที่จำเป็นต่อการเจริญเติบโตผ่านระบบรากพืชพร้อมกับได้รับออกซิเจนและแสงแดดเพียงพอต่อการเจริญเติบโต ทำให้พืชที่ปลูกแบบ ไม่ใช้ดินมีการเจริญเติบโตเต็มที่ตามศักยภาพของพันธุกรรมเพราะสามารถใช้สารละลายธาตุอาหาร และน้ำที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (อรรถพล นาขวา, 2557)

ดังนั้น การปลูกพืชแบบไม่ใช้ดินจึงเป็นแนวทางเลือกใหม่ ในอนาคต เพื่อลดการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ปุ๋ย ระบบน้ำ และประหยัด แรงงาน ทั้งนี้การปลูกผักไร้ดินหรือผักไฮโดรโปนิกส์ (Hydroponics) สามารถปลูกได้ในทุกสถานที่โดย ไม่มีขอบเขตจำกัด ไม่ว่าจะปลูกจำนวนน้อยหรือการปลูกแบบเศรษฐกิจเชิงการค้า การปลูกผักไฮโดรโปนิกส์สามารถหลีกเลี่ยงสภาวะต่างๆ ที่ไม่อำนวยในสภาพ

การผลิตจากวิธีการปลูกโดยทั่ว ๆ ไป เช่น สภาพดินที่ไม่เหมาะสม ดินเค็ม ดินเปรี้ยว สภาพอากาศ ฤดูกาล (บริษัท บ้านสบาย จำกัด, 2561)

นอกจากนี้การปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ในปัจจุบันก็ยังมีปัญหาไม่ว่าจะเกิดจากการปลูก อุปกรณ์ ที่ใช้ หรือศัตรูพืชจากธรรมชาติ เช่น โรครากเน่า โคนเน่า ใบจุด เกิดจากเชื้อราพิเทียม (Phytophthora Parasitica Dastur) โดยเชื้อราจะเข้าไปทำลายระบบรากฝอย รากแขนง และตาม โคนต้น ทำให้พืชไม่สามารถลำเลียงน้ำและสารอาหารไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของพืชได้สังเกตอาการได้ จากใบจะมีสีเหลืองซีด โดยเริ่มที่เส้นกลางใบก่อนแล้วลุกลามไปเรื่อย ๆ จากโคนใบไปถึงยอด และใบ จะม้วนงอเมื่อโดนแดดจัดในตอนกลางวัน หากโรคลุกลามจะทำให้พืชนั้นยืนต้นตาย สภาพอากาศ ที่เหมาะแก่การปลูกพืชกรีนโอ๊คอยู่ที่ 18 – 25 องศาเซลเซียสอุณหภูมิของสารละลายควรอยู่ไม่เกิน 30 องศาเซลเซียส เพราะถ้าเกินอาจจะเป็นสาเหตุของโรคต่าง ๆ ในผักได้ เนื่องด้วยสภาพอากาศใน ประเทศไทยค่อนข้างร้อนจัด ช่วงเวลากลางวันระหว่าง 11 : 00 – 15 : 00 น. เป็นช่วงที่แดดจัดทำให้ อุณหภูมิในแปลงผักสูงขึ้น มีผลทำให้อุณหภูมิของสารละลายในระบบสูงจะส่งผลทำให้ปริมาณออกซิเจนในสารละลายลดลง จนเป็นเหตุให้รากพืชอ่อนแอ และทำให้เชื้อราพิเทียม (Pythium sp.) เข้าเล่นงานได้ง่ายขึ้น โรคใบจุดสามารถเกิดขึ้นได้ทุกฤดู โดยเฉพาะฤดู ที่มีความชื้นในอากาศสูง เช่น ฤดูฝน แต่ในฤดูร้อนก็สามารถเกิดโรคใบจุดได้ โดยส่วนใหญ่มาจากการ สเปรย์น้ าในแปลงปลูกมากเกินไป รวมถึงการระบายอากาศในแปลงปลูกไม่ดีทำให้เกิดโรคใบจุดได้ โดยเชื้อราอัลเทอร์นาเรีย (Alternaria spp) จะพบได้ในผักสลัดในผัก ไฮโดรโปนิกส์ศัตรูพืชนับว่าเป็นปัญหาอย่างมาก มากกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ของพืชจะต้องสูญเสียและถูกทำลายโดยแมลงศัตรูพืช

ดังนั้นจึงสามารถนำเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งมาช่วยแก้ปัญหาการปลูก ผักด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ดังที่กล่าวมา อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ช่วยลดปัญหา ด้านแรงงาน และปัญหาด้านเวลา จากแนวนโยบายขับเคลื่อนประเทศไทยให้เป็น Thailand 4.0 ที่มีการส่งเสริมและมีการ สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาประยุกต์กับการทำเกษตรอัจฉริยะ (Smart Agriculture) รวมถึงการประกอบอาชีพทางเลือกเพื่อเป็นรายได้ด้วยการปลูกผักกรีนโอ๊คด้วย ระบบไฮโดรโปนิกส์ ผู้วิจัยจึงได้มีแนวคิดในการออกแบบตัวต้นแบบการพัฒนาอุปกรณ์ปลูกผัก กรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง สำหรับเป็นโมเดลในการบูรณา การเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับการประกอบอาชีพตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม พร้อมทั้งเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมต่อไป.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง
2. เพื่อพัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการใช้งานอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง และผู้เชี่ยวชาญด้านการปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ 2 คน รวมทั้งหมด 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ปี

ขอบเขตการวิจัย

โมดูลควบคุมอุณหภูมิและความชื้นภายในโรงเรือน มีลักษณะเป็นเซ็นเซอร์สำหรับวัดอุณหภูมิและความชื้นสัมพัทธ์ (Temperature & Relatire Humidity Sensor) โดยใช้อุปกรณ์ รุ่น DHT22 ที่คอยตรวจวัดอุณหภูมิภายในโรงเรือน จากการสัมภาษณ์ (ธีระยุทธ ศรีมาดี, 2561) พบว่า สภาพอากาศที่เหมาะแก่การปลูกพืชกรีนโอ๊คอยู่ระหว่าง 18 – 25 องศาเซลเซียส ซึ่งอุณภูมิระดับนี้เหมาะแก่การเจริญเติบโตของผัก

โมดูลควบคุมละอองน้ำ เนื่องด้วยสภาพอากาศในประเทศไทยค่อนข้างร้อนจัด และช่วงเวลากลางวันประมาณ 11 : 00 – 15 : 00 น. เป็นช่วงที่แดดจัดทำให้อุณหภูมิในแปลงผักสูง มีผลทำให้อุณหภูมิของสารละลาย (EC) สูง ดังนั้น โมดูลควบคุมละอองน้ำบริเวณแปลงปลูกจะช่วยเพิ่มความชื้นในอากาศ และช่วยลดอุณหภูมิได้ประมาณ 3 – 6 องศาเซลเซียส ซึ่งโมดูลควบคุมละอองน้ำจะมีปั๊มน้ำที่คอยสูบน้ำขึ้นไปยังหัวพ่นละอองน้ำ โดยมีควบคุมตัวปั๊มน้ำด้วย บอร์ด Arduino ESP8266 สั่งการเปิด – ปิด โมดูลควบคุมละอองน้ำผ่านแอปพิลเคชัน

โมดูลวัดค่าความเป็นกรด - ด่างของน้ำ (pH) มีลักษณะเป็นเซ็นเซอร์วัดค่า Potential of Hydrogen ion หรือค่า pH ที่คอยตรวจวัดค่าความเป็นกรด – ด่าง ของน้ำแบบอัตโนมัติที่เชื่อมต่อเข้ากับอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จากการสัมภาษณ์ (ธีระยุทธ ศรีมาดี. สัมภาษณ์ 2561) พบว่า การปรับค่า pH ที่เหมาะกับการปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คจะอยู่ที่ค่า 5.8–7.0 โดยประมาณ

โมดูลควบคุมแสงสว่าง การให้แสงสว่างด้วยหลอดไฟ LED จะช่วยในเร่งการเจริญเติบโตของพืชชนิดกรีนโอ๊ค ทำให้ใบแข็งแรง มีความกรอบ หวาน มีน้ำหนัก และมีสีเขียวสด โดยหลอดไฟ LED จะกระตุ้นการผลิตสาร Chlorophyll ทำให้ผักสังเคราะห์แสงได้มากยิ่งขึ้นในเวลากลางคืน (ZEN HYDROPONICS. 2561) โมดูลควบคุมแสงสว่างจึงมีลักษณะเป็นหลอดไฟ LED เชื่อมต่อเข้ากับอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเพื่อทุกสรรพสิ่งผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยรีเลย์ควบคุมการทำงาน โดยการตั้งค่าดิจิทัลสำหรับควบคุม

ผ่าน Arduino ESP8266 ซึ่งจะให้แสงสว่าง 8 - 10 ชั่วโมง/วัน โดยผู้ใช้จะต้องสั่งผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อสั่งเปิดโมดูลไฟฟ้า ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการคือช่วงเวลา 19.00 – 05.00 น. หลังจากนั้นก็สั่งปิดโมดูลไฟฟ้า

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์และออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

1. ศึกษาปัญหาจากระบบงานเดิม โดยการสัมภาษณ์จากฟาร์มการปลูกผักไฮโดรโปนิกส์ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่หันมารักษาสุขภาพมากขึ้นและรับประทานอาหารจำพวกผักเพิ่มขึ้น และมีการสั่งซื้อผักไฮโดรโปนิกส์จากฟาร์มเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องด้วยผักไฮโดรโปนิกส์มีราคาที่สูง จึงทำให้ผู้บริโภคส่วนใหญ่หันมาปลูกผักไฮโดรโปนิกส์เพื่อบริโภค โดยการซื้อต้นกลามาปลูกในพื้นที่เล็ก ๆ ในครัวเรือน แต่ปัญหาที่เกิดคือผู้บริโภคไม่มีเวลาที่จะดูแลรักษาผักเนื่องจากผักที่ปลูกต้องคอยดูแลควบคุมอุณหภูมิแสง น้ำ ต่าง ๆ ในแก่ผักและการปลูกด้วยวิธีไฮโดรโปนิกส์

2. ศึกษาความต้องการระบบงานใหม่โดยการสัมภาษณ์โดยเปรียบเทียบระหว่างระบบงานเดิมกับระบบงานใหม่ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบระหว่างระบบงานเดิมและระบบงานใหม่

ปัญหาจากระบบเก่า	**ความต้องการของระบบใหม่**
ไม่สามารถตรวจสอบความชื้นและอุณหภูมิได้	มีระบบคอยตรวจวัดอุณหภมูและความชื้น
ไม่มีการตรวจค่า PH	เป็นเซ็นเซอร์วัดค่า pH ที่คอยตรวจวัดค่าความเป็นกรด – ด่างของน้ำ

ศึกษาปัญหาจากระบบงานเดิม จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการปลูกพืชไฮโดรโปนิกส์ในประเด็น ดังนี้

1) ขั้นตอนการปลูกพืชแบบไฮโดรโปนิกส์
2) ปัญหาที่พบในการปลูกพืชแบบไฮโดรโปนิกส์
3) วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปลูกพืชแบบไฮโดรโปนิกส์

ศึกษาความต้องการของระบบงานใหม่ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาระบบ และจากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง ประกอบด้วย 1) แนวคิดเกี่ยวกับพืชชนิดกรีนโอ๊ค 2) แนวคิดเกี่ยวกับระบบไฮโดรโปนิกส์ 3) แนวคิดเกี่ยวกับ

เทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง 4) แนวคิดเกี่ยวกับของอุปกรณ์ 5) วงจรการพัฒนาระบบสารสนเทศ (SDLC) 6) แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือสำหรับพัฒนาระบบ และ7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ระบบ โดยใช้แผนภาพต่าง ๆ ดังนี้

1) แผนภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบ (Use Case Diagram)
2) ตารางแสดงคำอธิบายการทำงานของผู้ใช้ระบบ (Use Case Description)
3) แผนภาพแสดงขั้นตอนกิจกรรม (Activity Diagram)
4) แผนภาพแสดงลำดับ (Sequence Diagram)
5) แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของระบบ (Class Diagram)

ออกแบบระบบ โดยใช้แผนภาพต่าง ๆ ดังนี้

1) สถาปัตยกรรมระบบ (System Architecture)
   1.1 การออกแบบโรงเรือนภายใน
   1.2 การออกแบบโรงเรือนภายนอก
2) ออกแบบส่วนนำเข้าและแสดงผลข้อมูล (Input and Output Design)

สถาปัตยกรรมของระบบควบคุมอุปกรณ์สำหรับการปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง สามารถอธิบายได้ดังนี้

ภาพที่ 1 สถาปัตยกรรมของระบบควบคุมสำหรับการปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

จากภาพสถาปัตยกรรมของระบบควบคุมอุปกรณ์สำหรับการปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ผู้ใช้งานระบบ

1.1 ตั้งค่าระบบการทำงานภายในแอปพลิเคชันจะมีรูปแบบการตั้งด้วยกันทั้งหมด 2 แบบ คือ แบบที่ 1 การตั้งเวลาโดยอัตโนมัติ และแบบที่ 2 สั่งการได้เลยทันที

1.2 ตรวจสอบและเช็คข้อมูล ภายในแอปพลิเคชันจะมีการแสดงการวัดค่าความเป็น กรด-ด่าง (pH) และอุณหภูมิภายในโรงเพราะชำโดย Sensor ตัวที่ 1 วัดค่าความเป็นกรด - ด่าง (pH) โดยอุปกรณ์ Analog pH Meter (pH Sensor) เป็นเซ็นเซอร์สำหรับวัดความเป็น กรด - ด่าง ของสารละลายโดยค่าที่วัดได้จะอยู่ในช่วง 0 - 14 pH output เป็นแบบ Analog แล้วเซ็นเซอร์จะส่งค่าที่ได้รีบไปที่บอร์ดเพื่อส่งข้อมูลกลับไปให้ผู้ใช้งานระบบทราบ Sensor ตัวที่ 2 ตรวจสอบัวดอุณหภูมิโดยอุปกรณ์ DHT21/ AM2301 เป็นโมดูลวัดอุณหภูมิที่สามารถวัดได้แม่นยำแล้วเซ็นเซอร์จะส่งค่าที่ได้รีบไปที่บอร์ดเพื่อส่งข้อมูลกลับไปให้ผู้ใช้งานระบบทราบ

1.3 แจ้งปัญหาให้กับผู้ดูแลระบบ จะมีระบบการแจ้งเตือนให้ผู้ใช้ได้ทราบถึงข้อผิดพลาดของระบบให้ทราบ

2. ผู้ดูแลระบบ

2.1 ตรวจสอบและเช็คข้อมูลของระบบ สามารถตรวจสอบข้อผิดพลาดของระบบได้ผ่านการแจ้งเตือนจากผู้ใช้งานระบบหรือระบบแจ้งเตือนด้วยตัวมันเอง

2.2 แก้ไข้ปัญหาและแจ้งกับผู้ใช้งานสามารถแก้ไขข้อมูลทั้งหมดได้ผ่านโปรแกรม NETPIE และส่งข้อมูลการแก้ไขแล้ว ให้กับผู้ใช้งานระบบทราบได้ทันที

2.3 ผู้ดูแลระบบและผู้ใช้งานระบบผ่าน NETPIE โดยระบบจะส่งข้อมูลกลับไปให้ผู้ใช้งานทั้ง 2 ผ่านตัวแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ของ NETPIE โดยจะใช้ภาษา Java และใช้ Wifi หรือผ่านเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ ได้แก่ GSM 3G หรือ 4G เป็นต้น

3. บอร์ด Arduino

3.1 ใช้ MQTT Broker ในการใช้งานระหว่าง NETPIE กับ บอร์ด Arduino เพื่อรับส่งระหว่างกันซึ่ง MQTT Broker นั้น มีระบบรักษาความปลอดภัยของเครือข่าย Broker ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการรับส่งข้อมูลระหว่าง Client โดยมีวิธีการสร้างเสน่ทาง (Routing) ด้วยหัวข้อ (Topic) โดยที่Client ต้องทำการ Subscribe ใน Topic ที่ตัวเองต้องการจากนั้น Broker ก็จะส่งข้อมูลทั้งหมดที่ถูก Publish ใน Topic นั้น ๆ ให้โดยที่Client สื่อสารกันโดยที่ไม่รู้จักกัน ซึ่งถือเป็นข้อดีเมื่อต้องการขยายเครือข่ายก็สามารถดำเนินการได้ง่าย

3.2 เมื่อมีการเรียกใช้ข้อมูลจากบอร์ด Arduino เรียกค่ารับและส่งผ่านโปรโตคอล MQTT Broker จากเซ็นเซอร์วัดค่า ได้แก่ เซ็นเซอร์วัดค่าความเป็น กรด - ด่าง (pH) วัดค่าการเหนี่ยวนำไฟฟ้าในของเหลว (EC) และเซ็นเซอร์วดอุณหภูมิโดยค่าที่ได้รับมาจะถูกส่งไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลของ NETPIE ข้อมูลเมื่อผู้ใช้งานระบบเรียกดูข้อมูลที่ส่งไปผ่าน MQTT Broker

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์และออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบดังแสดงในต่อไปนี้

ภาพที่ 2 ผลการออกแบบภายในของอุปกรณ์

ภาพที่ 3 ผลการออกแบบโรงเรือนภายนอก

ภาพที่ 4 ผลการออกแบบภายนอกของโมดูลอุณหภูมิภายใน

ภาพที่ 5 ผลการออกแบบภายนอกโมดูลวัดความเป็นกรด –ด่างของน้ำ (pH)

2. ผลการพัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์และออกแบบมาใช้ในการพัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสสรรพสิ่ง โดยจะแสดงผลการพัฒนาระบบตามส่วนประกอบของสถาปัตยกรรมระบบ ดังนี้

ภาพที่ 6 การสร้างโรงเรือนสำหรับปลูกพืช

จากภาพที่ 6 การสร้างสร้างโรงเรือนสำหรับปลูกและพัฒนาตามที่ได้วิเคราะห์และออกแบบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ภาพที่ 7 ผลการสร้างแผงวงจร Arduino และเซ็นเซอร์

ภาพที่ 8 อุปกรณ์สำหรับวัดค่าความเป็นกรด - ด่าง ของน้ำ หรือ pH

ภาพที่ 9 อุปกรณ์เซนเซอร์ตรวจวัดค่าอุณหภูมิและความชื้นภายในโรงเรือน

ภาพที่ 10 อุปกรณ์เซนเซอร์ตรวจวัดค่าอุณหภูมิและความชื้นภายในโรงเรือน

จากภาพที่ 9 อธิบายอุปกรณ์เซ็นเซอร์ตรวจวัดค่าอุณหภูมิและความชื้นอุปกรณ์ รุ่น DHT22 ที่คอยตรวจวัดอุณหภูมิภายใน สภาพอากาศที่เหมาะแก่การปลูกพืชกรีนโอ๊คอยู่ระหว่าง 18 - 25 องศาเซลเซียส ซึ่งอุณหภูมิระดับนี้เหมาะแก่การเจริญเติบโตของผักและนำมาทดสอบการทำงานร่วมกันโดยการทดลองในสถานที่จริงโดยสร้างโรงเรือนตามที่ได้ออกแบบไว้ดังภาพที่ 10

3. ผลการประเมินการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความคิดเห็นของการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

รายการ	**ระดับประสิทธิภาพ**		
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. การออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง	4.00	1.00	มาก
2. ความเหมาะสมของการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม	**4.30**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความคิดเห็นของการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ เท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.55 และ ด้านความคิดเห็นของผลการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) เท่ากับ 1.00

ตารางที่ 3 ผลการประเมินประสิทธิภาพของอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

รายการ	**ระดับประสิทธิภาพ**		
	$\bar{x}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ความถูกต้องในการตรวจวัดอุณหภูมิและความชื้น	4.00	0.95	มาก
2. ความถูกต้องในการตรวจวัดค่าความเป็นกรด - ด่างของน้ำ pH	4.52	0.95	มากที่สุด
3. โมดูลต่าง ๆ ทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	3.95	1.00	มาก
รวม	**4.13**	**0.10**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพของอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ เท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เท่ากับ 0.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ความความถูกต้องในการตรวจวัดค่าความเป็นกรด - ด่างของน้ำ pH อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.95 และ โมดูลต่างๆ ทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD.) เท่ากับ 0.10

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์และออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง 2) เพื่อพัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วย

ระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการใช้งานอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง

อุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งมีฟังก์ชันในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 โมดูล ได้แก่ 1) โมดูลควบคุมอุณหภูมิและละอองน้ำ มีลักษณะเป็นเซ็นเซอร์สำหรับวัดอุณหภูมิและความชื้นสัมพัทธ์ (Temperature & Relatire Humidity Sensor) โดยใช้อุปกรณ์ รุ่น DHT22 ที่คอยตรวจวัดอุณหภูมิและความชื้น ซึ่งหากอุณหภูมิสูงขึ้นจะสามารถสั่งการให้เปิดละอองน้ำอัตโนมัติที่เชื่อมต่อเข้ากับอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2) โมดูลวัดค่าความเป็นกรด-ด่างของน้ำ (pH) มีลักษณะเป็นเซ็นเซอร์วัดค่า Potential of Hydrogen ion หรือค่า pH ที่คอยตรวจวัดค่าความเป็นกรด – ด่าง ของน้ำแบบอัตโนมัติที่เชื่อมต่อเข้ากับอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับ (ธนทร ทิชนนท์, 2557) ออกแบบและการพัฒนาระบบเพื่อควบคุมความเป็นกรดด่างของสารละลายธาตุอาหาร (pH) ให้เหมาะสมกับพืชที่ทำการเพาะปลูก โดยทำการออกแบบชุดทำความเย็นเพื่อควบคุมอุณหภูมิของสารละลายธาตุอาหารให้เหมาะสมกับพืชที่ทำการเพาะปลูก ซึ่งทำงานร่วมกับเซ็นเซอร์วัดค่าอุณหภูมิและความเป็นกรดด่าง 3) โมดูลควบคุมการเหนี่ยวนำกระแสไฟฟ้าในของเหลว (EC) โดยผู้ใช้จะต้องสั่งผ่านแอปพลิเคชัน

ความเหมาะสมของการออกแบบอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพัฒนาอุปกรณ์สำหรับปลูกพืชชนิดกรีนโอ๊คด้วยระบบไฮโดรโปนิกส์ผ่านเทคโนโลยีเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง การใช้งานในส่วนผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พงศธร แสนหัน, 2561) ที่พัฒนาระบบควบคุมโรงเพาะชำ โดยสามารถนำเครื่องมือเน็ตไพ ไปประยุกต์ใช้ในหลายด้าน เช่นการปลูกผักการเกษตรหรือการควบคุมโรงเพาะชำในเชิงระบบอัตโนมัติต่าง ๆ ทำให้ระบบนั้นมีความสะดวกมีประสิทธิภาพรวมถึงการจัดการที่ง่ายอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2557). *การผลิตผักปลอดสารพิษโดยการปลูกผักแบบไม่ใช้ดิน.* สืบค้น 31 มีนาคม 2565, จาก http://www.doae.go.th

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ.2554-2560 ของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

ดำรง โลหะลักษณาเดช, และคณะ. (2555). *การเลี้ยงปลานิลร่วมกับการปลูกผักโดยไม่ใช้ดินแบบ Dynamic Root Floating Technique*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ธนทร ทิชนนท์. (2557). *ระบบไฮโดรโปนิกส์อัจฉริยะ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ธีระยุทธ ศรีมาดี. (2561, 18 สิงหาคม). [บทสัมภาษณ์].

บริษัท บ้านสบาย จำกัด. (2561). *เทคนิคการเพาะเมล็ดในเพอร์ไลท์และเวอร์มิคูไลท์.* สืบค้น 31 มีนาคม 2565, จาก http://www.h2ohydrogarden.com

พงศธร แสนหัน. (2561). *ระบบควบคุมโรงเพาะชำด็วยบอร์ดราสเบอรี่พาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

มนูญ ศิรินุพงศ์. (2559). *การปลูกพืชโดยไม่ใช้ดินในประเทศไทย.* นนทบุรี: มิตรเกษตรการตลาดและโฆษา.

อรรถพล นาขวา. (2557). *ความหลากหลายของนกกับความสัมพันธ์ในแหล่งอาศัยพื้นที่ชุ่มน้ำเขตอำเมือง จังหวัดพิษณุโลก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ชัยวัฒน์ ธีระกุลพิศุทธิ์* เสวียน เจนเขว้า และ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

SCHOOL ADMINISTRATION BASED ON THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY IN CENTRAL BANGKOK SCHOOLS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Chaiwat Teerakulpisut*, Sawien Jenkwao and Ratikorn Niyamajan
Educational Administration Program, Faculty of Teacher Training, College Phranakhon Rajabhat University, Thailand
E-mail: montesq1@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 29 เมษายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามขนาดสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบเอฟแบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน แล้วใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สำคัญ คือ **ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้** ผู้บริหารต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแบบบูรณาการทุกกลุ่มสาระ มีการวัดและประเมินผล นิเทศ

ติดตาม และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง **ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา** ผู้บริหารต้องมีแผนงานและโครงการเพื่อพัฒนาให้บุคลากรเข้าใจและตระหนักในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้พัฒนาตน พัฒนางาน **ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน** โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์โดยสอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่วนรวม รู้รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ต่อสังคม **ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา** ต้องปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ปลูกฝังวิถีชีวิต โดยการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ นำไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีและลงมือปฏิบัติ บริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน บริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม และ**ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ** ต้องทำให้นักเรียนและครูมีความรู้และทักษะในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสังคม ครอบครัว นักเรียนเกิดความตระหนักรู้ถึงประโยชน์ของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปใช้และถ่ายทอดได้

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง

Abstract

The purposes of this research were 1) to study and compare condition of school administration based on the Sufficiency Economy Philosophy as classified by school size 3) to study guidelines for developing the school administration based on the Sufficiency Economy Philosophy in Central Bangkok Schools under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample group was 286 school administrators and teachers. The research tool used in collecting data was the questionnaire with a reliability index of .98, using statistics, including the frequency, percentage, mean, standard deviation, and the testing statistic as F-Test (One Way Analysis of Variance). And the interview form to interview 7 experts. The data were analyzed by content analysis.

The research findings found that: 1) the condition of school administration based on the Sufficiency Economy Philosophy, in overall, it was at "High" level. When classified by each aspect, it was found that it was at the highest level in 2 aspects: result/success, and the management of educational institutions at a high level in 3 areas: organizing learner development activities; personnel development of educational institutions; and the curriculum and learning activities respectively. The comparison of School Administration based on the Sufficiency Economy Philosophy showed that the school administration as classified by school size did not produce any differences for overall results as well as for individual

aspects. 3) The guidelines for developing School Administration based on the Sufficiency Economy Philosophy were: The curriculum and learning activity management, administrators should create an educational school curriculum that incorporates in the sufficiency economy philosophy in developing an integrated learning management plan for all subject groups. There should be measurement and evaluation, supervision, monitoring, and provide a conducive environment for learning, and a variety of measuring and evaluation tools must be developed according to the actual conditions. The school staff development, the workshop should be provided for staffs from every division to understand and be aware of the application in sufficiency economy philosophy in self-development work development. There are plans and human resource development projects. Activities Management for Student Development, the school must organize activities for students, community, and public benefits by inserting the sufficiency economy philosophy, aiming to promote volunteer activities for the public, being aware of self-responsibility towards the school and society. The school management, the organizational culture and the way of life must be cultivated by formulating a policy, vision, leading to an annual action plan, and taking action. Make the most benefit of educational resources for learners, and manage human resource based on knowledge and morality. In aspects of success and the outcome, students and teachers have gained knowledge and skills of the sufficiency economy philosophy to be able to apply them correctly and appropriately into both family and community. Students become aware of the benefits of the Sufficiency Economy Philosophy and are able to further transmit.

Keywords: School Administration, Sufficiency Economy Philosophy, Central Bangkok Schools

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคง พร้อมพอควร และปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ และฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป... พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550: 22)

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาคุณภาพชีวิต อันจะส่งผลต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญ

ต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แต่คนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปีที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งส่วนหนึ่งคือยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” และจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับเพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา และนักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารจัดการการเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความตระหนักและฝังรากลึกภายในตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตลอดไปนั้น กระทรวง ศึกษาธิการโดยหน่วยงานภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษามีนโยบายขยายผลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” โดยเริ่มพัฒนาเพื่อขยายผลตั้งแต่ พ.ศ. 2554 ต่อเนื่องมาทุกปี และใน พ.ศ. 2561 พบว่า มีสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ประจำปี 2561 (ประกาศ ณ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2562) จำนวนทั้งสิ้น 872 แห่ง ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 820 แห่ง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 1 แห่ง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 22 แห่ง สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 1 แห่ง และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 28 แห่ง ซึ่งในปี พ.ศ. 2561 ไม่พบโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษา “การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยเหตุผลที่เจาะจงศึกษาโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกลุ่มโรงเรียนเหล่านี้มีลักษณะเป็นชุมชนเมืองสูง บริบทของแต่ละโรงเรียนไม่แตกต่างกันมากนัก เพื่อให้ได้รู้สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

ตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมในชีวิตประจำวันตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 41 แห่ง รวมทั้งสิ้น 997 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562: 11)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 286 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา แบ่งตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

2.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-400 คน

2.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 401-800 คน

2.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 800 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ครอบคลุม 5 ด้าน 17 องค์ประกอบ 62 ตัวชี้วัด ตามเครื่องมือประเมินสถานศึกษาพอเพียงของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (4 องค์ประกอบ 14 ตัวชี้วัด) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (4 องค์ประกอบ 14 ตัวชี้วัด) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (3 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา (2 องค์ประกอบ 7 ตัวชี้วัด) และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ (4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 41 โรงเรียน (ขนาดเล็ก 27 โรงเรียน ขนาดกลาง 7 โรงเรียน และขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน) ประกอบด้วยโรงเรียนในเขตพระนคร ดุสิต ป้อมปราบศัตรูพ่าย ดินแดง สัมพันธวงศ์ ห้วยขวาง พญาไท ราชเทวี และวังทองหลาง

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตลอดปีการศึกษา 2563

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 41 แห่ง รวมทั้งสิ้น 997 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน สุชาต ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555: 141) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน จากนั้นแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืนให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยการดัดแปลงจากแบบสอบถามในคู่มือประเมินและเกณฑ์คุณภาพสถานศึกษาพอเพียงของกระทรวงศึกษาธิการที่มีทั้งหมด 5 ด้าน 17 องค์ประกอบ 62 ตัวบ่งชี้ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ใช้มาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครไปถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานไปที่สำนักงานเขตทั้ง 9 เขตและเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียนทั้ง 41 แห่งด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

การเปรียบเทียบสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติเอฟเทส (F-Test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA)

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ คือ ต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของกระทรวงศึกษาธิการเป็นสถานศึกษาพอเพียง หรือมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านที่เกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามระยะที่ 1 เป็นข้อคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านด้วยตนเอง จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุป

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติเอฟเทสแบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานครจากแบบสอบถามแล้ว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จและด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงทำการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยการกำหนดข้อคำถามและองค์ประกอบเน้นไปที่สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจในด้านที่มีสภาพอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านเพื่อเป็นแนวทางสำหรับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครนำไปบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้อยู่ในระดับมากที่สุดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้แนวทางที่สำคัญและประเด็นข้อเสนอแนะแบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรสอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทุกกลุ่มสาระ มีการวัดและประเมินผล นิเทศติดตาม

2.1.2 ควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เน้นการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน บรรจุหน่วยการเรียนรู้ในหลักสูตรสังคมศึกษาทุกระดับชั้นและบูรณาการการจัดการเรียนรู้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีการวัดผลและประเมินผลทั้งก่อนการเรียน

2.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนสอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอนทุกวิชาตามเนื้อหาและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น แปลงเกษตร

2.1.4 ครูควรจัดหา ผลิต และใช้สื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการถ่ายทอดความรู้ในการจัดการเรียนการสอน และแม้ว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะมีพื้นที่น้อย แต่ในโรงเรียนต้องมีแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง เช่น สวนเกษตรและแปลงเพาะปลูกขนาดเล็ก โรงเรือนเพาะเห็ด เพาะถั่วงอก และมีการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้

2.1.5 แหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงคือสถานที่จริง โดยเรียนรู้ได้จากการให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน ค้นคว้าเพิ่มเติมจากสื่อจากเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาชาวบ้าน

2.1.6 การวัดและประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นควรจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริงจากที่นักเรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมและทำแบบทดสอบ จัดแสดง เผยแพร่ประกวด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานของนักเรียน

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2.2.1 ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงกับบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2.2.2 ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ การส่งเสริมการออม การส่งเสริมการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย อบรมการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.3 การติดตามและขยายผลควรใช้แบบประเมินและแบบทดสอบหรือใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อนำคำตอบที่ได้จากครูและบุคลากรมาสรุป

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.3.1 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์โดยสอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.2 ผู้บริหารควรจัดระบบดูแลนักเรียนตลอดปีการศึกษา เช่น ระบบคัดกรองนักเรียน กิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน การประกันอุบัติเหตุ กิจกรรมโฮมรูม กิจกรรมการออม อาหารเช้า-อาหารกลางวัน การรับส่งนักเรียน การเฝ้าระวังและดูแลความปลอดภัยในโรงเรียน โดยทุกกิจกรรมสอดคล้องเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจพอเพียง

2.3.3 ผู้บริหารควรมุ่งส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่วนรวม รู้รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ต่อสังคม เช่น การเก็บขยะ ช่วยกันประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ ให้นักเรียนบำเพ็ญประโยชน์บริเวณรอบโรงเรียน วัด และชุมชนใกล้เคียง

2.4 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.4.1 ผู้บริหารควรปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ปลูกฝังวิถีชีวิต โดยการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ นำไปสู่แผนปฏิบัติการประจำปีและลงมือปฏิบัติ การทำงานทุกกิจกรรมต้องทำร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาต้องหาสาเหตุและแก้ปัญหาร่วมกัน และควรมีการประเมินผลทุกกิจกรรม

2.4.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ รู้จักคุณค่าของทรัพยากรในโรงเรียน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรมทุกกิจกรรม

2.4.3 ผู้บริหารควรบริหารทรัพยากรทางการศึกษาให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน บริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม

2.4.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักพอเพียง พอประมาณตามฐานะของแต่ละคน ส่งเสริมความรู้ให้นักเรียนมีภูมิคุ้มกันในทุกด้านเพื่อใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม

2.5 ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ

2.5.1 ผู้บริหารควรให้นักเรียนและครูมีความรู้และทักษะในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการหรือกิจกรรม กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ประโยชน์ที่จะเกิดกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม โรงเรียน ผู้บริหารมีการติดตาม นิเทศ ปรับปรุงทุกระยะก่อนเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรม จากนั้นสรุปผลรายงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ เก็บประเด็นปัญหา ข้อบกพร่องเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

2.5.2 ผู้บริหารควรให้บุคลากรและนักเรียนปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสังคมครอบครัว สังคมที่บ้าน สังคมโลก ฯลฯ โดยมีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแกนหลักของการดำรงชีวิต

2.5.3 ผู้บริหารควรมุ่งหวังให้นักเรียนได้รับความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติตนได้อย่างดี สามารถถ่ายทอดให้ผู้ปกครองได้รับรู้รับทราบ มีการดำเนินการและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข นักเรียนเกิดความตระหนักรู้ถึงประโยชน์ของหลักปรัชญาสามารถนำไปใช้และถ่ายทอดได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรัฐบาลให้ความสำคัญกับการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-11 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับ จึงส่งผลให้สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตย์ พานแสวง (2561:

63) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของราษฎร์ธานี กิมเสาร์ (2561: 73) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ แสงดาว (2562: 52) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทปัจจุบันของผู้บริหารในการ บูรณาการศาสตร์พระราชาในด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงรายด้าน ผู้วิจัยขออภิปรายผลในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหารสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดสรรทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างทั่งถึงและเป็นธรรม สถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า การจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาสะอาด ร่มรื่น สวยงาม ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและนำความรู้เผยแพร่สู่ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำตัน จันทะวงษา (2559: 101) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านผลลัพธ์ภาพความสำเร็จอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวเดือน ควันไชย (2560: 67) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาด้านผลลัพธ์และภาพความสำเร็จอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ กาหลง (2560: 94) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำแนวคิดด้านเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจโดยการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนกิจกรรมที่ส่งเสริมในรูปแบบต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ 2) การนำไปสู่การปฏิบัติ โดยนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษา 3) การประสานความร่วมมือและเชื่อมโยงเครือข่ายโดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลกลางเศรษฐกิจพอเพียง 4) การติดตามและประเมินผล โดยการพัฒนาดัชนีตัวชี้วัดความพอเพียงของสถานศึกษา การติดตามผลงานในพื้นที่ การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน การประเมินผลผู้เรียนตลอดจนการเชื่อมโยงผลงานของครู จากนโยบายที่กล่าวมาถือว่าเป็นตัวกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษาให้เป็นตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ รุ่งโรจน์ธนะชัย (2560: 65) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารสถาน ศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวเดือน ควันไชย (2560: 70) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ คำมาปัน (2561: 30) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาในภาพรวมมีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมาก

1.3 สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (2551: 20) ได้กล่าวถึงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่ามุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ กาหลง (2560: 99) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษามีสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวเดือน ควันไชย (2560: 72) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ คำมาปัน (2561: 34) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมมีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมาก

1.4 สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีโครงการในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ครูตระหนักถึงความสำคัญในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการนำผลงานครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จไปเผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ รุ่งโรจน์ธนะชัย (2560: 71) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนากานต์ กาหลง (2560: 100) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษามีสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ คำมาปัน (2561: 36) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในภาพรวมมีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมาก

1.5 สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจและตระหนักที่จะรับเอาแนวคิดด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาปรับใช้ให้เข้ากับหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาสื่อการสอน การวัดและประเมินผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้นำแนวคิดดังกล่าวมาจัดเข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ โดยสอดแทรกหรือบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน

ตามปกติ อีกทั้งยังมุ่งส่งเสริมให้ครูผู้สอนเน้นการบูรณาการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิตของคนในชุมชน ส่งเสริมให้มีทักษะในการคิด การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแสวงหาความรู้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญาดา สิงหเลิศ (2560: 72) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวเดือน ควันไชย (2560: 71) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ คำมาปัน (2561: 32) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมมีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมาก

2. สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกขนาดมีการนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ถึงแม้ว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจะสังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทย มีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหาร ทรัพยากรการบริหาร รวมถึงสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศแตกต่างกัน แต่การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลต่างๆ ก็อยู่ภายใต้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการเพราะถือเป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ เพราะฉะนั้นสถานศึกษาทุกขนาดไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ก็ปฏิบัติตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งนโยบายดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญที่จะนำแนวคิดดังกล่าวไปดำเนินการในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำตัน จันทะวงษา (2559: 105) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามขนาดสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารี ทรงกรด (2559: 128-129) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีการบูรณาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการ

บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรานิษฐ์ รุ่งโรจน์ธนะชัย (2560: 75) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำแนกตามขนาดสถานศึกษาทั้งโดยรวมและทุกรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา และอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการกำหนดข้อคำถามที่เน้นไปในด้านที่มีสภาพอยู่ในระดับมาก เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครนำไปบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้มีสภาพอยู่ในระดับ มากที่สุดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้แนวทางที่สำคัญซึ่งเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์โดยสอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารต้องมุ่งส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อส่วนรวม ให้นักเรียนรู้รับผิดชอบต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ต่อสังคม

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงกับบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารควรมีแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

1.3 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแบบบูรณาการทุกกลุ่มสาระ มีการวัดและประเมินผล นิเทศติดตาม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนสอดแทรกหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการเรียนการสอนทุกวิชาและจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และควรจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต 437 แห่ง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สำนักกิจการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *คู่มือประเมินสถานศึกษาพอเพียงตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *สถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง "สถานศึกษาพอเพียง" ประจำปี 2561.* สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2563, จากhttp://pdo.vec.go.th/Portals/15/%20%202561_1.pdf.

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2550ก). *นานาคำถามเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2550ข). *ประมวลคำในพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตั้งแต่พุทธศักราช 2593-2549 ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

คำตัน จันทะวงษา. (2559). *การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จรินทร์ คำมาปัน. (2561). *การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชนากานต์ กาหลง. (2560). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/ PDF/2562/ A/057/T_0049.PDF.

พิชญาดา สิงหเลิศ. (2560). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรานิษฐ์ รุ่งโรจน์ธนะชัย. (2560). *ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานิตย์ พานแสวง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชัยภูมิ:มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ราษฎร์ธานี กิมเสาร์. (2561). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สกาวเดือน ควันไชย. (2560). *สภาพและแนวทางการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2563, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_ w3c/main.php?filename=develop_issue.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามลดา.

อรวรรณ แสงดาว. (2562). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

อารี ทรงกรด. (2559). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ

อรอนงค์ วิริยะกิจ* ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE RETENTION OF A METAL PACKAGING COMPANY IN SAMUTPRAKARN PROVINCE.

Onanong Wiriyakit*, Thanyanan Boonyoo and Sumalee Ramanust
Master of Business Administration, Program in Marketing, South East Asia University, Thailand
E-mail: puengo@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 29 มิถุนายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 175 คน สถิติที่ใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.912 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.946 และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.324 ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ และ 3) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การคงอยู่ของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research is to 1) study the level of transformational leadership, perceived organizational support, organizational commitment and employees retention of metal packaging company in Samutprakan Province, 2) study the organizational commitment as the mediator between the transformational leadership and the employee retention of metal packaging company in Samutprakan Province, and 3) study the organizational commitment as the mediator between the perceived organizational support and the employee retention of metal packaging company in Samutprakan Province. The samples used in the research were 175 employees of a metal packaging company in Samutprakan Province. The statistics used in this research consists of 1) descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation values, and 2) inferential statistics for structural equation model (SEM) analysis.

As results, it was found that 1) the organizational commitment has the highest mean of 4.11 with the standard deviation of 0.912, followed by the transformational leadership with the mean of 4.07 and the standard deviation of 0.860, the perceived organizational support with the mean of 3.85 deviation and the standard deviation of 0.946 and the employee retention with the mean of 3.38 and the standard deviation of 1.324, respectively; 2) the organizational commitment is the mediator between the transformational leadership and the employee retention; and 3) the organizational commitment is the mediator between the perceived organizational support and the employee retention of metal packaging company in Samutprakan Province.

Keywords: Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Employee Retention

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

ในปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันกันสูง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทุกบริษัททั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์การต้องวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากร

มนุษย์ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งต่อองค์การ การรักษาคนเก่งให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและนำพาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การที่วางไว้ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในที่ทำงานให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ และต้องการรักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงานในองค์การเพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจที่มีความต้องการการผลิตเพิ่มมากขึ้น

จากรายงานสภาวะอุตสาหกรรม สำหรับบรรจุภัณฑ์โลหะ ตัวอย่างเช่น กระป๋อง หลอดโลหะ ฝากระป๋อง ฝาขวด และอลูมิเนียมฟอยล์ ในเดือนพฤศจิกายน 2563 มีปริมาณการผลิตรวม 41,995 ตัน เมื่อเทียบกับเดือนก่อนปริมาณการผลิตเพิ่มขึ้น 4,621 ตัน คิดเป็นร้อยละ12.36 สำหรับปริมาณการจำหน่ายบรรจุภัณฑ์โลหะประมาณ 32,937 ตัน เมื่อเทียบกับเดือนก่อนปริมาณการจำหน่ายเพิ่มขึ้น 3,657 ตัน คิดเป็นร้อยละ 12.49 มูลค่าการส่งออกบรรจุภัณฑ์โลหะมีมูลค่ารวม 785 ล้านบาท เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อนมูลค่าการส่งออกบรรจุภัณฑ์โลหะปรับตัว เพิ่มขึ้น 55 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 7.46 และในปี 2563 ปริมาณการผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในประเทศ 437,527 ตัน ปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 8.28 และปริมาณการจำหน่าย 402,504 ตัน ปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 1.75 ส่วนหนึ่งมาจากความต้องการอาหารบรรจุกระป๋องเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโรคไวรัสโควิค-19 จากละลอก 1 ถึงละลอก 3 (กรมควบคุมโรค, 2564) ปัจจุบันมีการค้นพบวัคซีนป้องกันโรคโควิด-19 จากรายงาน (สภาวะอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์, 2564) ภาวะเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว การส่งออกผลิตภัณฑ์ก็ขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น

ปัจจุบันบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ ทำการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันแล้วนั้น ก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพเพราะมีแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ในระหว่างปีมีการลาออกของพนักงานสูงถึง 149 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ของพนักงานทั้งหมด พนักงานของบริษัททั้งหมดมีจำนวน 968 คน โดยพนักงานที่ลาออกเป็นกำลังคนทางตรง 88 คน กำลังคนทางอ้อม 57 คน และฝ่ายบริหาร 4 คน (ฝ่ายบุคคลเดือนพฤศจิกายน 2563) ซึ่งพนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นกำลังคนทางตรงเกี่ยวกับการผลิต ทำให้มีผลกับความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งผลกระทบต่อภาระงาน ขวัญและกำลังใจของพนักงาน และนอกจากนี้ยังส่งผลให้บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้าง และฝึกอบรมพนักงานใหม่เพิ่มอีกด้วย ดังนั้น บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ จึงต้องการปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ ให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน การเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ (Employee Retention--ER) หรือรักษาคนเก่ง (Talent Management) ไว้กับองค์การเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากองค์การต้องพึ่งพาความเชี่ยวชาญ ความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงาน รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment--OC) มีความรู้สึกรักและภักดีต่อองค์การ ต้องการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และปรารถนาให้องค์การประสพความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership--TL) ซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อ

ปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการกระตุ้นผู้ตามด้วยความท้าทายทางปัญญา สร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล การพูดชื่นชมหรือการให้กำลังใจ โน้มน้าวใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มองไกลเกินกว่าประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ขององค์การ หรือ สังคม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support--POS) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การว่าองค์การได้ให้คุณค่า ให้ความสำคัญของการมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ของพนักงาน โดยให้สิ่งตอบแทนต่างๆ เช่น การให้เงินเดือน การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง มีการจัดสรรสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมทั้งมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมผ่านนโยบายขององค์การ อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ (วราลักษณ์ กิจประชุม และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนเกิดความผูกพันต่อและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

สมมติฐานที่ 6 ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

สมมติฐานที่ 7 ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาขยายองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ได้รับมาใช้เพื่อยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารทางภาครัฐ และผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนและปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ให้เป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 968 คน (ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2563) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Hair et al. (1998, p.163) ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุด 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ 5 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด และมีจำนวนตัวชี้วัด 35 ตัว จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 175 ตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่าง แบบกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานและใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งตามฝ่ายต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปฏิบัติการ (กำลังคนทางตรง) จำนวน 102 คน ฝ่ายสนับสนุน (กำลังคนทางอ้อม) จำนวน 54 คน ฝ่ายสำนักงาน จำนวน 12 คน ฝ่ายบริหารและที่ปรึกษา จำนวน 7 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2563-เมษายน 2564 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามจะเป็นแบบรายการ (Check List) โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของวรางคณา กาญจนพาที (2556); อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557); ศิริกัลยา สามไชย (2559); ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560); และปุณณวิช แก้วล้อม (2560) มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพัฒนามาจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของศรัญย์ พิมพ์ทอง (2557); ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556); อมรรัตน์ แสงสาย (2558); ปัทมา ขันโท (2559); อัมพิกา สุนทรภักดี (2559); และนฤมล นุ้ยรัตน์ (2560) มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความผูกพันต่อองค์การ โดยพัฒนาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556); วรรณา อาวรณ์ (2557); ฐิติมา หลักทอง (2557); จรรยา ห่วงเทศ (2558); ศิริพร พรมโสภา (2559); และณัฐพันธ์ มีมุข (2560) มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ โดยพัฒนาจากแบบประเมินการคงอยู่ของพนักงานในองค์การของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557); สิรินาถ อุยสกุล (2558); คณากร สุขคันธรักษ์ (2560); ปฏิญญา ปิ่นทอง (2561); พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ (2563) มีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยมีขั้นตอน คือ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของทุกข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ 2) ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การคงอยู่ของพนักงานในองค์การมีค่าเท่ากับ 0.953, 0.948, 0.920 และ 0.918 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้

สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ที่ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และใช้สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) และหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุรวมถึงหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS3.0

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็น (ร้อยละ 71.43) มีอายุอยู่ระหว่าง 36-45 ปี (ร้อยละ 37.14) ระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา หรือสูงกว่าอนุปริญญา (ร้อยละ 64.57) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 69.14) และมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 34.29)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับตัวแปรตามกรอบแนวคิด

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.912 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.946 และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.324 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์การถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ของพนักงานในองค์การตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ (ER)

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	TL	POS	OC
คงอยู่ของพนักงานในองค์การ (ER)	0.602	DE	0.010	0.427	0.366
		IE	0.160	0.176	0.00
		TE	0.170	0.603	0.366
ความผูกพันต่อองค์การ (OC)	0.610	DE	0.438	0.480	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.438	0.480	0.000

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ (ER) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) และความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ (ER) มีค่าเท่ากับ 0.427 และ 0.366 ตามลำดับ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ (ER) มีค่าเท่ากับ 0.010 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ (ER) โดยมีค่าเท่ากับ 0.160 และ 0.176 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ (OC) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีค่าเท่ากับ 0.438 และ 0.480 ตามลำดับ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลเชิงโครงสร้าง

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อความผูกพันและการคงอยู่ของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	**สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)**	**ค่า t-test**	**ผลลัพธ์**
H1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	0.438***	4.793	สนับสนุน
H2	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.010***	0.098	ไม่สนับสนุน
H3	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	0.480***	5.506	สนับสนุน
H4	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.427***	3.202	สนับสนุน
H5	ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.366***	2.963	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า $t \geq 1.65$

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า $t \geq 1.96$

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Variable)

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6	ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.749	0.140	0.461	1.015
H7	ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ	0.431	0.137	0.161	0.705

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.461 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 1.015 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ และ 2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.161 และขอบเขตบน (Boot ULCL) มีค่าเท่ากับ 0.705 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งตีความข้อมูลต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปุณณวิช แก้วล้อม (2560) ได้การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน ร้อยละ 12.3 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และจากผลการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสริตา สังข์เฉย และคณะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 19.92 ปี พยาบาลที่คงอยู่ในงานส่วนใหญ่ร้อยละ 80.8 เป็นพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการบริหาร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมุทิตา คงกระพันธ์ (2554) ได้ศึกษาการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่านความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และจากผลการวิจัยที่ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sehresh Iqbal & Maryam Saeed Hashmi (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อการคงอยู่ของคณาจารย์โดยมีการเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยาเป็นตัวคั่นกลาง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของคณาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ และการเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยาของคณาจารย์ยังมีบทบาทเป็นสื่อกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของคณาจารย์ในองค์การอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าองค์การสามารถเพิ่มระดับอัตราการคงอยู่ของคณาจารย์ได้โดยการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลกฤต รักจุล และคณะ (2563) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีอิทธิพลทางบวกทำให้เกิดการคงอยู่ หรือลาออกจากองค์การ และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมากจะตัดสินใจที่จะคงอยู่กับองค์การ และจากผลการวิจัยที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธเนศ ปทุมมานนท์ และคณะ (2560) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ แต่จะมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ของพนักงานในองค์การของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันทางจิตใจของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของพนักงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การ และ ความผูกพันทางจิตใจกับองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 24 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีกลยุทธ์ในการคัดเลือกและสรรหาพนักงานระดับหัวหน้างาน การสัมภาษณ์แบบมุ่งเน้นการเจาะลึกพฤติกรรมและประสบการณ์ หรือต้องพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานทุกระดับให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความกล้าและใช้อำนาจในการตัดสินใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความเชี่ยวชาญและความชำนาญ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและเป็นไปตามนโยบายขององค์การ

2. ผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการคนเก่งในองค์การ (Talent Management) ตั้งแต่การสรรหา การมอบหมายงาน และการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ เนื่องจากองค์การที่สามารถดึงคนเก่งไปร่วมงานได้มากเท่าไหร่ องค์การนั้นก็มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและมีความได้เปรียบในการแข่งขันสูงเช่นกัน

3. หัวหน้างานควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การพัฒนาทักษะการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่กับพนักงาน การสร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล การพูดชื่นชมหรือการให้กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม

4. ผู้บริหารจำเป็นต้องเพิ่มกลยุทธ์ เช่น การรักษาพนักงานที่มีอายุยังน้อย เนื่องด้วยพนักงานเหล่านี้เป็นคนรุ่นใหม่ เก่งด้านเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำสูง บริษัทควรให้โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ภาวะตลาดแรงงานและสถานการณ์การในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมาก

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนาแบบเจาะลึก การสังเกตพฤติกรรมกับผู้ที่ลาออก เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลที่แท้จริงและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาบูรณาการและพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจให้กับองค์การ

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค. (2564). *รายงานสถานการณ์โควิด-19 ประจำประเทศไทย.* สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2564, จาก https://covid19.th-stat.com

คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). *อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จรรยา ห่วงเทศ. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐิติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). *อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธเนศ ปทุมมานนท์, สุชนนี เมธิโยธิน, และบรรพต วิรุณราช. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11*(3), 81-96.

นฤมล นุ้ยรัตน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับ สนุนจากองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชน ที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปฏิญญา ปิ่นทอง. (2561). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปัทมา ขันโท. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ปุณณวิช แก้วล้อม. (2560). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พรหมมาตร จินดาโชติ, สไบทิพย์ มงคลนิมิตร์, และธนกฤต สังข์เฉย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรรณสถิต, และกัญญ์พัสวี กล่อมธงเจริญ. (2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจ ที่จะคงอยู่ของพนักงาน: ทบทวนวรรณกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5*(12), 15-29.

มุทิตา คงกระพันธ์. (2554). *การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รายงานสภาวะอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์. (2564). *รายงานสภาวะอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์รายปี ประจำปี 2563.* สืบค้น 31 มีนาคม 2564, จาก https://packaging.oie.go.th/new/admin_control_new/html-demo/analysis_file/9784026135.pdf

วรรณา อาวรณ์. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

วรางคณา กาญจนพาที. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วราลักษณ์ กิจประชุม, และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์การ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เทคซ์ปอร์ตไทย จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 26*(3), 11-23.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 37*(142), 16-32.

ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริกัลยา สามไชย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง* (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร พรมโสภา. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). *ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

สริตา สังข์เฉย, วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, และมุกดา หนุ่ยศรี. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา. *วารสารพยาบาล, 64*(3), 44-53.

สิรินาถ อุยสกุล. (2558). *เจตคติที่มีต่องานขายประกัน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายประกันทางโทรศัพท์ กรณีศึกษาบริษัทโบรคเกอร์ประกันภัยรถยนต์แห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). *ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. *Arch Psychological, 25*(140), 1–55.

Sehresh, L., & Hashmi, M. S. (2015). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention with Mediating Role of Psychological Empowerment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 9*(1), 18-34.

อิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง

สิทธิศักดิ์ สวัสดีผล* ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

STRUCTURAL INFLUENCE OF COMPETENCY, WORKING ENVIRONMENT AND EMPLOYEE SATISFACTION AFFECTING THE EMPLOYEE LOYALTY OF THE MACHINERY MANUFACTURING INDUSTRY IN RAYONG PROVINCE

Sittisak Sawatdeephon*, Thanyanan Boonyoo and Sumalee Ramanust
Master of Business Administration, Program in Business Administration, South East Asia University, Thailand
E-mail: sittisak8151@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 30 มิถุนายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การทำวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจของพนักงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสมรรถนะสู่ความจงรักภักดีของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจของพนักงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่ความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติใช้ในการวิจัย คือค่าแความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง มีระดับของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.85, 3.85 และ 3.82 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.570, 0.650, 0.664 และ 0.812 ตามลำดับ 2) ความพึงพอใจของพนักงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสมรรถนะสู่ความจงรักภักดีของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.570 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.907 และ 3) ความพึงพอใจของพนักงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่ความจงรักภักดีของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.582 และขอบเขตบนเท่ากับ

0.912 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : สมรรถนะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน ความจงรักภักดีของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research is to 1) study the level of the competency, working environment, employee satisfaction and employee loyalty, 2) study the influence of employee satisfaction as the mediator between the competency and the employee loyalty, and 3) study the influence of employee satisfaction as the mediator between the working environment and employee loyalty in the machinery manufacturing industry, Rayong Province. The samples used in the research were 175 employees in the machinery manufacturing industry in Rayong Province. The research tool was a questionnaire. The statistics used in research consist of frequency, percentage, mean and standard deviation values. The structural equation model (SEM) was analyzed by using Smart PLS 3.0 program.

As results, it was found that (1) employees of the machinery manufacturing industry in Rayong Province have an overall level of competency, working environment, employee satisfaction and employee loyalty at a high level with the mean values of 3.94, 3.85, 3.85 and 3.82, respectively, and the standard deviations of 0.570, 0.650, 0.664 and 0.812, respectively, (2) the employee satisfaction is the mediator connecting the competency to the employee loyalty with the lower bound coefficient of 0.570 and the upper bound of 0.907, and (3) the employee satisfaction is also the mediator connecting the work environment to the employee loyalty with the lower bound coefficient of 0.582 and the upper bound of 0.912. The results shown that the competency results in the employee satisfaction, and the working environment affects the employee satisfaction. The employee satisfaction is the most important factor affecting employee loyalty, significantly.

Keywords : Competency, Working Environment, Employee Satisfaction, Employee Loyalty

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

อุตสาหกรรมเหล็กเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของระบบอุตสาหกรรม เพราะเหล็กเป็นวัตถุดิบที่นำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่องมากมาย ได้แก่ เครื่องจักรกล รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เฟอร์นิเจอร์ ก่อสร้าง ฯลฯ ในปี 2562 ทั่วทั้งโลกมีความต้องการใช้เหล็กสูงถึง 1,767 ล้านตัน แต่การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรุนแรง ทำให้ความต้องการใช้เหล็กโดยรวมของโลกในปี 2563 จะถดถอยลง สำหรับวิกฤติโควิด-19 นี้ ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทยปี 2563 ถดถอยลงและอาจต้องใช้ระยะเวลาฟื้นตัวหลายปี โดยคาดว่า ในอนาคตปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทยอาจจะปรับตัวเพิ่มขึ้นหากโควิด-19 จะหมดไป ดังนั้นการสนับสนุนจากภาครัฐทั้งการปกป้องอุตสาหกรรมเหล็กภายใน และการส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์เหล็กที่ผลิตในประเทศจะเป็นปัจจัยสำคัญช่วยเร่งการฟื้นตัวของอุตสาหกรรมเหล็กภายในประเทศให้เร็วขึ้นได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยพาองค์กรสามารถผ่านอุปสรรคหรือวิกฤติต่าง ๆ ได้ด้วยดี (จากเว็บไซต์กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก, 2563)

ปัจจุบันยังพบปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานในบริษัทเป็นจำนวนมาก จากข้อมูลจำนวนพนักงานปี 2558-2563 มีจำนวนพนักงานเท่ากับ 1132, 1008, 962, 932 และ 898 ตามลำดับ ลดลงอย่างต่อเนื่องเพราะมีพนักงานลาออกจากงาน 342, 201, 178, 139, 85 ตามลำดับ (บริษัท ดานิลี่ จำกัด, 2563) องค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้นประกอบด้วย บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงอาคารสถานที่ และเทคโนโลยีได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญเพราะคนนั้นเป็นปัจจัยที่มีค่ามหาศาลและองค์การต้องรักษารวมถึงต้องทำการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพราะบุคลากรหรือที่เราเรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Yudi, 2018, 30) ปัจจุบันความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่มีทัศนคติต่อองค์การในทางที่ดีซึ่งแนวทางการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การคือทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ให้แก่บุคลากรหากบุคลากรมีทัศนคติการทำงานที่ดีมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ย่อมสะท้อนพฤติกรรมที่มีต่อองค์การ เกิดความรัก ความผูกพัน เชิดชูองค์การของตน เหมือนตนนั้นได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันองค์การ และไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ (Shi He, 2014, 7-8)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า เพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ผลความจงรักภักดีของพนักงานในในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ การปรับปรุง การพัฒนา การรับรู้ถึงปัญหาต่าง ๆ และการนำแนวคิดมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะของพนักงานและ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อองค์กร และการตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานเพื่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การได้ยาวนานที่สุดมีความจงรักภักดีต่อองค์การเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจของพนักงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสมรรถนะสู่ความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจของพนักงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงสภาพแวดล้อมในการทำงานสู่ความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจของพนักงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสมรรถนะและความจงรักภักดีของพนักงาน

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) สมรรถนะ (2) สภาพแวดล้อมการทำงาน (3) ความพึงพอใจของพนักงาน และ (4) ความจงรักภักดีของพนักงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตประชากรของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยองแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 887 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (2020) ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุด 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 35 ตัวจึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ควรกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 175 ตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง แห่งหนึ่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2563-มีนาคม 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาขยายองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสมรรถนะ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กรสร้างความเติบโตและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2. ผู้บริหารทางภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปรับปรุงในเรื่องระบบบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภาครัฐจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาและสร้างการเรียนรู้ในเรื่องระบบบริหารงานบุคคลในอนาคต

3. ผู้ประกอบการภาคเอกชนสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจของพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ใช้เป็นข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการยกระดับความจงรักภักดีของพนักงาน เพื่อบุคลากรเกิดมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในการลดต้นทุนในการสรรหาพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Competency) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) และความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee Loyalty) ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. สมรรถนะ (Competency) เป็นความสามารถต่าง ๆ หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมโดยใช้ ทักษะ ความรู้ ทัศนะคติและคุณลักษณะต่าง ๆ (Cheptoo, 2020, 33-36) ที่สามารถพัฒนาขึ้นให้เกิดความชำนาญซึ่งจะเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้ตัวบุคคลมีผลงานที่โดดเด่นส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การปฏิบัติงาน (ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์, 2560, 6) โดยสมรรถนะบุคคลเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับ 4) บุคลิกประจำตัวบุคคลหรือความเป็นผู้นำ และ 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในสถานที่นั้น ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านกายภาพ สังคมและด้านจิตใจ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและ

เพื่อนพนักงาน (อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสมใจ บุญทานนท์, 2562) สิ่งเหล่านี้จะมีเป็นผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างการรับรู้สัมผัสความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่องค์กรควรต้องจัดหาและสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์แก่พนักงานเพื่อได้มาซึ่งเป้าหมายขององค์การ (ศุภลักษณ์ พรมศร, 2558, 83-84) โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของศิวพร โปรยานนท์ (2554, 35-36) ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม และ 3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ

3. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) เป็นพฤติกรรมทางอารมณ์ที่มีความรู้สึกนึกคิดทางบวกและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีความเต็มใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกตั้งใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงและการทำงานที่มีความสุข ตลอดจนมีความรักในองค์การ โดยบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งปัจจัยของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ความได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุนที่เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจคงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) โอกาศความก้าวหน้าในงาน 3) ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) นโยบายและการบริหารจัดการ 5) สถานะของอาชีพ 6) สภาพการทำงาน 7) สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (ธนวัฒน์ มั่นเหมือนป้อม, 2559, 30-31)

4. ความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee Loyalty) เป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ ภูมิใจ เต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน (ไพรัช ศิลาศร, 2559, หน้า 22) ตลอดจนปกป้องต่อสู้เพื่อองค์การ เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันเชิดชูองค์การของตน และมีความซื่อสัตย์ต้องการเป็นสมาชิกอยู่ในองค์การต่อไป มีความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ โดยความจงรักภักดีของพนักงานตามแนวคิดของธนวัฒน์ มั่นเหมือนป้อม (2559, 12-13) ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านการรับรู้

ซึ่งจาการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยองแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 887 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (2020) ได้เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างสูงสุด 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวชี้วัด 35 ตัวจึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ควรกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 175 ตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงาน และใช้วิธีการดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามจะเป็นแบบรายการ (Check List) และส่วนที่ 2 – 5 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ที่ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และใช้สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) และหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

รวมถึงหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 แต่แนวทางการประเมินผลการวิเคราะห์ของตัวแบบสมการโครงสร้างมีความแตกต่างกับแนวทางการประเมินแบบดั้งเดิม (Benitez et al., 2020) โดยผู้วิจัยใช้แนวทางการประเมินตามคำแนะนำของนักวิธีวิทยาการวิจัยล่าสุด (Hair et al., 2020)

ผลการวิจัย

ในผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ89.71) มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี (ร้อยละ 53.71) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 74.86) มีระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 45.71) มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 68.00) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 42.29)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.95 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.570 รองลงมา คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.85 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.650 รองลงมา คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.85 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.664 และความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.82 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.812

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างสมรรถนะ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และความจงรักภักดีของพนักงานตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของที่มีต่อความจงรักภักดีของพนักงาน (EL)

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	CO	WE	JS
ความจงรักภักดีของพนักงาน (EL)	0.738	DE	0.088	0.064	0.737
		IE	0.208	0.475	0.00
		TE	0.296	0.539	0.737
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.752	DE	0.282	0.645	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.282	0.645	0.000

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความจงรักภักดีของพนักงาน (EL) พบว่า สมรรถนะ (CO) สภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความจงรักภักดีของพนักงาน (EL) มีค่าเท่ากับ 0.088, 0.064 และ 0.737 ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะ (CO) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความจงรักภักดีของพนักงาน (EL) โดยมีค่าเท่ากับ 0.208 และ 0.475 ตามลำดับ นอกจากนี้ สมรรถนะ (CO) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของพนักงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.282 และ 0.645 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปแสดงได้ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อความจงรักภักดีของพนักงาน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	สมรรถนะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน	0.282***	5.269	สนับสนุน
H2	สมรรถนะมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน	0.088	1.495	ไม่สนับสนุน
H3	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน	0.645***	12.308	สนับสนุน
H4	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน	0.064	0.823	ไม่สนับสนุน
H5	ความพึงพอใจของพนักงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน	0.737***	8.149	สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65) (** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96) (*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58)

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสมรรถนะกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน แต่สมรรถนะกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน และความพึงพอใจของพนักงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Variable)

	สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6	ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสมรรถนะและความจงรักภักดีของพนักงาน	0.730	0.085	0.570	0.907
H7	ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน	0.750	0.084	0.582	0.912

จากตารางที่ 3 พบว่า (1) ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสมรรถนะและความจงรักภักดีของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.570 และค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตขอบเขตบน (Boot ULCL) มีค่าเท่ากับ 0.907 แสดงว่า อิทธิพลของความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสมรรถนะและความจงรักภักดีของพนักงาน (2) ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.582 และค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตขอบเขตบน (Boot ULCL) มีค่าเท่ากับ 0.912 แสดงว่า อิทธิพลของความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.582 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.912

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็น 3 ประเด็น คือ

1. สมรรถนะ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานจากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nikolajevaite (2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของพนักงานและ

ความพึงพอใจของพนักงานชาวอังกฤษและชาวลิทัวเนีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทุกด้านของสมรรถนะที่เป็นความสามารถด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะพึงประสงค์และด้านทัศนคติ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การของพนักงานชาวอังกฤษและชาวลิทัวเนีย ซึ่งความสามารถด้านต่าง ๆเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถสนองความต้องการของพนักงานเองได้ และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ พนักงานชาวลิทัวเนียได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพและชาวอังกฤษโดยนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กร โอกาสในการทำงานที่ให้ประโยชน์และการควบคุมตนเอง ความสนใจให้เกียรติและเคารพผู้อื่น

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทั้งสถานที่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านกายภาพ สังคมและจิตใจ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนพนักงาน มีการให้ความร่วมมือในการทำงานและมีความสุขสนุกสนานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karamanis (2019) ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความพึงพอใจของพนักงานหลักฐานจากภาครัฐของกรีก ผลงานวิจัยพบว่า สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยแรงจูงใจด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพเหมาะสมในการทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรทำให้ผู้อำนวยการผู้จัดการสำนักงานและบุคลากรทางการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

3. ความพึงพอใจของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความพึงพอใจของพนักงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีความภาคภูมิใจ มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน มีความเต็มใจกระตือรือร้นในทำงานด้วยความสมัครใจ มีความพร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลความสำเร็จต่อองค์กรตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัช ศิลาศรี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทนากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลงานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดี นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสมรรถนะและความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสมรรถนะหรือศักยภาพในหน้าที่การปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการสันสร้างผลงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีความพยายามและภาคภูมิใจในความสำเร็จต่อองค์กร นอกจากนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจของพนักงาน

เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะเป็นผลโดยตรงต่อความพึงพอใจของพนักงาน มีความสุขในการทำงาน มีสังคมเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง เป็นการสร้างคุณค่าแก่องค์กรได้ ซึ่งจะส่งผลความสำเร็จต่อองค์กรตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yuliyanti (2020) ผลของการพัฒนาอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความภักดีของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรแทรกแซง ผลงานวิจัยพบว่า การพัฒนาอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและความภักดีของพนักงาน ความพึงพอใจในงานมีผลในเชิงบวกต่อความภักดีของพนักงาน และความพึงพอใจในงานได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นตัวแปรแทรกแซงที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความภักดีของพนักงานที่ PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) สาขาตันจุงปริก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความขัดแย้งในองค์กร และความเครียดหรือปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบหรือผลักดันทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษางานวิจัยอาจจะเปลี่ยนวิธีการเป็นวิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์งานวิจัยให้ชัดเจนมายิ่งขึ้น สำหรับการนำไปพัฒนาทางด้านการบริหารในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง

เอกสารอ้างอิง

ธนวัฒน์ มั่นเหมือนป้อม. (2559). *วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานที่พยากรณ์ความจงรักภักดีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บริษัท ดานิลี่ จำกัด. (2563). ข้อมูลจำนวนพนักงานบริษัท. ระยอง: ฝ่ายบุคคล.

ไพรัช ศิลาศรี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทนากาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย. (2563). สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2563, จาก https://miu.isit.or.th/box/Download/322/Machinery%20Outlook_Q4,%202020.pdf

ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์. (2560). *สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

ศิวพร โปรยานนท์ (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภลักษณ์ พรมศร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อลิษา กำแพงเงิน, ธัญนันท์ บุญอยู่, และสมใจ บุญทานนท์. (2562). ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11*(3), 124-137.

Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares. Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information & Management, 57*(2), 1–16.

Chetna, P., & Rajni, K. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research, 1*(8), 26-41.

SHI, H. (2014). *The Relationship between job satisfaction and employee loyalty in the manufacturing industry of China*. Universiti Teknologi Malaysia

Nikolajevaite, M. (2016). Relationship Between Employees' Competencies and Job Satisfaction: British and Lithuanian Employees. *Psychology Research, 6*(11), 684-692.

Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, *109,* 101–110.

Karamanis, K., Arnis, N., & Pappa, P. (2019). Impact of working environment on job satisfaction: Evidence from Greek Public Sector. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management, 14*(3), 5-21.

Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 140*(22), 5-55.

Nyoman, W. (2018). Organization culture competency compensation job satisfaction and lecturer loyalty. *Journal of Business on Hospitality and Tourism, 4*(1), 1-19.

Cheptoo, R. (2020). The Role of Competency in Curbing Youth Unemployment: Competencybased Curriculum Approach. *International Journal of Education, 8*(4), 33-37.

Yuliyant, I. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World, 2*(2), 20-31.

โมเดลความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร

สุวรรณา สินธุธนวงษ์* ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

A POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL CORRELATION MODEL ON EMPLOYEE EFFECTIVENESS OF GEMS AND JEWELRY COMPANY EMPLOYEES IN ANYATHANI INDUSTRIAL ESTATE BANGKOK

Suwanna Sinthuthanawong*, Thanyanan Boonyoo and Sumalee Ramanust
Master of Business Administration, Program in Business Administration, South East Asia University, Thailand
E-mail: sinthuthanawong77@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 มิถุนายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การทำวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร มีระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.13, 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.579, 0.637, 0.585 และ 0.586 ตามลำดับ 2) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.226 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.490 และ 3) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.231 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.506 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงาน และในทำนองเดียวกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ส่งผลให้กับความผูกพันเช่นกัน

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research is to 1) study the positive psychological capital level, performance satisfaction, employee engagement and employee effectiveness, 2) study employee engagement as the mediator between the positive psychology capital and the employee effectiveness, and 3) study employee engagement as the mediator between performance satisfaction and employee effectiveness of the employees of the gems and jewelry manufacturing companies in the industrial estate Anthani Industry Bangkok. The population and samples of this research are 175 employees of the gems and jewelry manufacturing companies in the industrial estate Anthani Industry Bangkok. The research tool was a questionnaire. The statistics used in this research consists of the frequency, percentage, mean and standard deviation values. The structural equation model (SEM).

As results, it was found that 1) employees of gem and jewelry manufacturing companies in the industrial estate Anthani Industry Bangkok have overall levels of positive psychological capital, performance satisfaction, employee engagement and employee effectiveness at a high level. The mean values were 4.29, 4.13, 4.25 and 4.22, and the standard deviations were 0.579, 0.637, 0.585 and 0.586, respectively; 2) employee engagement is the mediator between the positive psychology capital and the employee effectiveness with the lower bound coefficient of 0.226 and the upper bound of 0.490; and 3) employee engagement is mediator between performance satisfaction and employee effectiveness with the lower bound coefficient of 0.231 and the upper bound of 0.506. The results shown that the employee positive psychological capital results in the employee engagement. In the same manner, the performance satisfaction impacts employee engagement.

Keywords: Positive Psychological Capital, Performance Satisfaction, Employee Engagement, Employee Effectiveness

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ เป็นธุรกิจผลิตสินค้าและมีบริการเกี่ยวเนื่องจำนวนมาก เช่น ร้านค้า เครื่องประดับ ช่างทอง ช่างทำเครื่องประดับ ธุรกิจเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต บรรจุภัณฑ์ สถาบันสอนและฝึกอบรม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี เกินกว่าร้อยละ 10 ขณะเดียวกันไทยได้รับการยอมรับจากนานาชาติในฐานะเป็นศูนย์กลางเจียระไนอัญมณีที่สำคัญของโลก ไทยเป็นผู้ส่งออกสุทธิสูงของอัญมณีและเครื่องประดับ จึงนับได้ว่าอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอยู่คนละประเทศ ตั้งแต่ธุรกิจต้นน้ำ ได้แก่ การทำเหมืองพลอย การทำเหมืองทองและเงิน ธุรกิจกลางน้ำ ได้แก่ ธุรกิจแปรรูปและผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ธุรกิจปลายน้ำ ได้แก่ ธุรกิจค้าส่ง ธุรกิจค้าปลีก ร้านค้าเครื่องประดับ ผู้บริโภคอัญมณีและเครื่องประดับ ผลจากความสลับซับซ้อนของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ของไทยและโลก ส่งผลให้การพัฒนาผู้ประกอบการไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็น SMEs ให้สามารถยกระดับความสามารถการผลิตและการตลาด และผลักดันให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้าอัญมณีและเครื่องประดับของโลก ต้องเข้าใจ ประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นใน GVC และปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ช่วยยกระดับ SMEs ขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีคุณค่าเป็นอัญมณีและเครื่องประดับของโลก (จักรกฤษณ์ ดวงพัสตรา, 2563)

ส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับไทยยัง เติบโต สินค้าที่กลับมาเติบโตเป็นบวก ได้แก่ เครื่องประดับเงิน เครื่องประดับทอง พลอยเนื้อแข็งและพลอยเนื้ออ่อนเจียระไน ส่วนภาพรวมยอดส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับสะสมระหว่างเดือนมกราคมถึงกันยายน 2563 ติดลบ 46.45% จากยอดส่งออกสะสม 2 ไตรมาสแรกที่หดตัวลงมาก อย่างไรก็ดีการส่งออกในไตรมาส 4 มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นจากหลายประเทศคู่ค้าออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ และในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวปัจจุบันและกำลังซื้อผู้บริโภคลดลงจากผลกระทบการแพร่ระบาดโควิด-19 ทำไทยส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับ (ไม่รวมทองคำ) ในระหว่างเดือนมกราคม-กรกฎาคม 2563 ได้ลดลง 41.87% หรือมีมูลค่า 12,069.53 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ส่วนตลาดส่งออกสำคัญก็ปรับตัวลดลงมากเกือบทุกตลาด ปัจจัยเสี่ยงการส่งออกในช่วงครึ่งปีหลังยังคงต้องติดตามสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโควิด-19 ค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้นกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน และสงครามการค้าจีน-สหรัฐฯ เนื่องด้วยสภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวในปัจจุบัน ปัญหาการคงอยู่ และอยู่รอดขององค์กรจึงเป็นปัญหาที่จะต้องหาทางออก การพัฒนาฝีมือแรงงานการที่องค์กรตลอดจนฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ดี เป็นรูปธรรม ก็ยิ่งส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองได้มากขึ้น (อินโฟกราฟิกการค้าอัญมณีและเครื่องประดับของไทย, 2563) และตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด (เจตลักษณา เสนีวงศ์ ณ อยุธยา, 2559)ได้ศึกษาอิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวก นั้นได้ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงาน (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก (Rahman, 2014) ได้ศึกษา การฝึกอบรมและความพึงพอใจในงานเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร ก็มีผลเชื่อมโยง (สุพรรษา ลอยสมุทร, 2559)

ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรความสำคัญยิ่ง เพื่อให้องค์กรสู่เป้าหมายของความสำเร็จของการดำเนินงาน (Kataria, Garg & Rastogi, 2013) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรพบว่า การบรรลุประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นได้ต้องมาจากความผูกพัน ความรักในองค์กรก่อเกิดเป็นความสำเร็จ เป็นประสิทธิผลการปฏิงานนั้นเอง

ดังนั้นจากสถานการณ์การชะลอตัวที่เกิดขึ้น มีการแข่งขันทางธุรกิจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนางาน การรักษาพนักงานพี่มีความชำนาญการ ให้รักและผูกพันในองค์กร พึงพอใจงานที่ปฏิบัติเพื่อรังสรรงานให้มีคุณภาพ สามารถสร้างคู่ค้าใหม่ได้ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อความอยู่รอดและยังคงอยู่ขององค์กรได้ พนักงานผูกพันในองค์กรจะช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและสามารถฝ่าฟันอุปสรรคกับสภาวะเศรษฐกิจชะลอ และสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง คงอยู่ต่อไปในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน (Ramanus & Boonyoo, 2020)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 (H5) ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือศักยภาพภายในที่บุคคลใช้รับมือกับสถานการณ์ในชีวิตของตน เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการรู้คิดและความสามารถทางอารมณ์ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความผูกพันของพนักงาน เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และ 4) ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการวิจัยครั้งกำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ, 2564)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำหรับสถานที่ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ พนักงานผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ระหว่างเดือนมีนาคม-เมษายน 2564

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวน 175 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Hair et al. (1998, p.163) การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ซึ่งได้ทำการพิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) โดยได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มพนักงาน

บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มย่อย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ขั้นที่ 2 เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละฝ่ายแล้วจะดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถาม 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความผูกพันของพนักงาน โดยพัฒนาจากแบบวัดความผูกพันของพนักงาน มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยมีขั้นตอน คือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามซึ่งมีค่ามากกว่า 0.67 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เนื่องจากเป็นองค์กรของบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ จึงทำให้ประชากรที่นำมาทดลองครั้งนี้มีลักษณะเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยเมื่อทำการทดลองเก็บข้อมูลแล้ว จึงนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 2) ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และ 3) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหา

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling–SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Smart PLS

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเพศส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 อายุส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี จำนวน 80 คิดเป็นร้อยละ 45.70 สถานภาพสมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.579 ระดับของความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากรองลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.25 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.585 ระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.586 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.637

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EE)

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R^2)	อิทธิพล (Effect)	PS	JS	EE
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน(EE)	0.510	DE	0.048	0.347	0.382
		IE	0.096	0.223	0.00
		TE	0.144	0.570	0.382
ความผูกพันของพนักงาน(EE)	0.590	DE	0.251	0.583	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.251	0.583	0.000

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน	0.251***	2.770	สนับสนุน
H2 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.048	0.538	ไม่สนับสนุน
H3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน	0.583***	6.058	สนับสนุน
H4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.347***	3.622	สนับสนุน
H5 ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.382***	3.607	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า $t \geq 1.65$
** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า $t \geq 1.96$
*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยมีค่า t-test อยู่ที่ 2.770 ส่วนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่า t-test อยู่ที่ 6.058 และ 3.622 ส่วนความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นกัน โดยมีค่า t-test อยู่ที่ 3.607

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

	สมมติฐานการวิจัย	**Effect**	**Boot SE**	**Boot LLCI**	**Boot ULCI**
H6	ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.367	0.067	0.226	0.490
H7	ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.375	0.070	0.231	0.506

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า (1) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.226 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.490และ (2) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.231 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.506

อภิปรายผลการวิจัย

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ คือ

1. ทุนทางจิตวิทยาบวก จากผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลินี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ได้ศึกษาความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถฟื้นคืนได้ ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่ส่งผลต่อผลของการปฏิบัติงาน เมื่อคนเราพบปัญหาต่างๆเยอะเกินไป ถึงแม้จะมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี แต่ปัญหามันก็จะก่อกวนส่งผลลบมีผลกระทบต่อจิตใจ ทำให้ไม่อยากปฏิบัติงาน ไม่ผูกพัน ลงผลลบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tepayakul & Rinthaisong (2018) ต้องพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรต้องรักษาพนักงานที่มีความสามารถที่จำเป็นสำหรับการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันดังนั้นสถาบันเหล่านี้ควรพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลและแผนงานโดยละเอียดเพื่อสร้างงานความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rahman (2014) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเชื่อมโยงในเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ความไม่พอใจของพนักงานเป็นอุปสรรคต่อองค์กรประสิทธิภาพของธนาคารพาณิชย์ในบังคลาเทศพนักงานที่มีความสามารถไม่สามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไปทักษะเสื่อมถอยล้าสมัยและทักษะใหม่ ๆจำเป็นต้องเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงสุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานจะทำงานด้วยความตั้งใจและย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและพัฒนาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรษา ลอยสมุทร (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้องค์การสู่เป้าหมายของความสำเร็จของการดำเนินงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางด้านบวกและด้านลบ และสัมพันธ์กับปัจจัยของงานที่ทำ ความพึงพอใจเกิดมาจากความสำเร็จของงาน และปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือ ความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rahman (2014) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเชื่อมโยงในเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ความไม่พอใจของพนักงานเป็นอุปสรรคต่อองค์กรประสิทธิภาพของธนาคารพาณิชย์ในบังคลาเทศพนักงานที่มีความสามารถไม่สามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไปทักษะเสื่อมถอยล้าสมัยและทักษะใหม่ ๆจำเป็นต้องเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงสุด การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จและโปรแกรมการพัฒนาช่วยให้เกิดความต้องการเชิงกลยุทธ์ เนื้อหาขององค์กรและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล

ความต้องการของคนที่ตั้งใจทำงานกับ การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคลซึ่งในที่สุดก็ช่วยได้ในการบรรลุทั้งองค์กรตามวัตถุประสงค์ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร

3. ความผูกพันของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานยังเป็นตัวทำนายการเกิดประสิทธิผลขององค์กรการบรรลุประสิทธิผลขององค์กรถือเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดที่จะมุ่งเน้นโดยองค์กรที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานความมุ่งมั่นและรักษาแรงจูงใจภายในเพื่อให้ทำงานได้ดีในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมพวกเขามีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆที่เพิ่มขึ้นประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kataria, Garg & Rastogi (2013) ที่พบว่า พนักงานทำงานร่วมกันของพนักงานที่มีส่วนร่วม พนักงานที่มีส่วนร่วมจะได้รับและเกิดความผูกพันมากขึ้นงานและรักองค์กร และมีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆที่เพิ่มขึ้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลยา ชูประดิษฐ์ (2560) ที่พบว่า การสร้างความผูกพันจะเติบโตมั่นคงต้องมีพนักงานที่ทำงานคล่องแคล่ว มีความผูกพันพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ หากพิจารณาลักษณะนี้ จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรในงานนั้น เป็นตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันและนำไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรจัดให้ประกาศมีรางวัลสำหรับพนักงานที่ทำผลงานออกมาได้ดี ขึ้นบอร์ดประจำสัปดาห์ใครปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพของแต่ละแผนก สะสมเป็นคะแนนโบนัส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันให้พนักงานมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง ซึ่งเมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะส่งต่อความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานต่อไปสู่พนักงานในแต่ละระดับ และทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า เป็นคนสำคัญต่อองค์กร ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจมีความรักผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีต่อองค์กร

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อภาระงาน โดยจัดสรรหาพนักงานชำนาญการเพิ่ม หรือส่งเสริมทักษะ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อใช้เกิดความชำนาญและปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพเพื่อลดปัญหางานล้นคนน้อย งานขาดคุณภาพที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานได้ และเมื่อทรัพยากรเพียงพอก็ยังก่อเกิดความพึงพอใจได้เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาการวิจัยโดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในระนาบเดียวกัน เช่น บริษัทผลิตอัญมณีอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของพนักงาน เนื่องจากผลการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ พนักงานขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น จึงควรนำมาศึกษาในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จักรกฤษณ์ ดวงพัสตรา. (2563). *การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับไทย.* กรุงเทพ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจตลักษณา เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. (2559). *อิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานบริการโรงแมในจังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ. (2564). ข้อมูลจำนวนพนักงานบริษัท. กรุงเทพฯ: ฝ่ายบุคคล.

วัลยา ชูประดิษฐ์. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์การของธุรกิจบริการ. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 6*(2), 31-47.

สุพรรษา ลอยสมุทร. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุมาลินี มุธรพจน์พงศ์. (2555). *ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถฟื้นคืนได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อินโฟกราฟิกการค้าอัญมณีและเครื่องประดับของไทย. (2563). *สถานการณ์นำเข้าส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับไทย*. สืบค้น 5 เมษายน 2565, จาก https://infocenter.git.or.th/

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th ed.). New York: Prentice-Hall.

Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Organizational effectiveness as a function of employee engagement. *South Asian Journal of Mangement*, *20*(4), 57-73.

Rahman, H. (2014). Training and job satisfaction for organizational effectiveness: A case study from the banking sector. *Journal of Central European Business Review Research Papers, 3*(1), 27-34.

Ramanus, S., & Boonyoo, T. (2020). The structural influence of factors affecting the success of Thailand transporation and logistics business. *Academy of Strategic Management Journal, 19*(6), 1-9.

Tepayakul, R. & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science, 13*(2), 68-81.

การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

อรรถพล ปานอ่วม* นันทพงศ์ หมิแหละหมัน วริศนันท์ เดชปานประสงค์ และ กรกนก วิเศษสุวรรณ
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

PARTICIPATORY MANAGEMENT EFFECTING TO THE ACADEMIC PERFORMANCE ADMINISTRATION OF EDUCATIONNAL INSTITUTIONS IN THE 30 SCHOOL NETWORK GROUP OFFICE OF EDUCATION PRAWET DISTRICT OFFICE BANGKOK

Auttapon Panaum*, Nantapong Milaehman, Warisanan Dechpanprasong and Kornkanok Wisetsuwan
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail: tum.tum2534@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 8 พฤศจิกายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษาสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสถานศึกษาเครือข่ายที่ 30 จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามมี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการ มีส่วนร่วมในการวางแผน 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรทำนายที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมใน

ภาพรวม ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ตามลำดับ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 83.40

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this research were to study 1) The participatory management of schools 2) The academic administration of schools and 3) The participatory management affecting the academic administration success in school network group no. 30 under the office of education Prawet district office in Bangkok. The samples were 158 teachers by simple random sampling under the Office of education Prawet district office in Bangkok. The research instruments were three sets in 5 rating scale of questionnaires of Likert. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation simple correlation and stepwise multiple regression analysis. The research results revealed that: 1. The participatory management of schools were overall and each level at a high level when taken from the highest to lowest value, they were participation in operations, participation in decision making, participation in benefits, participation in the evaluation and participation in planning 2. The academic administration in schools were overall and each level at a high level when taken from the highest to the lowest value, they were teaching in schools, school curriculum management, academic planning, academic supervision in schools. 3.The participatory management affecting the academic administration success in school network group no. 30 under the office of education Prawet district office in Bangkok were positive correlation at .001 significant. The 5 variables predict the academic administration success in school network group no. 30 under the office of education Prawet district office in Bangkok The 5 functions were selected to predict for including Participatory management as a whole, participation in planning, participation in the operation, participation in decision making, participation in benefits, and predictive the academic administration at 83.40 percentile.

Keywords: The participatory management, The academic administration in schools, Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม และการเมือง การศึกษานับว่าเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ และมี ขีดความสามารถที่จะแข่งขันกับประเทศอื่นได้ กาจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเน้น ในเรื่องของกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้เพื่อชีวิต การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ อย่างจริงจัง ผู้เรียนมีคุณลักษณะใฝ่ดี คิดวิเคราะห์ มีการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดจนมีจิตสาธารณะ รวมทั้งมีระเบียบวินัย มีจริยธรรม คุณธรรม และ ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูเป็นผู้มีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ ผู้เรียนสามารถ คิด วิเคราะห์ ได้ด้วยตนเอง พัฒนาทักษะที่จำเป็น ดังนั้น สถาบันผลิตครู จะต้องมีกระบวนการเพื่อพัฒนาครูรุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ มีอุดมการณ์ใน วิชาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมายอันนำไปสู่การพัฒนาประเทศ (ศุภสิทธิ์ ภูภักดี, 2558: 7 - 8)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตามมาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และตามมาตรา 22 แนวการจัดการศึกษายังให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคนโดยยึดหลักว่า ทุกคนมี ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา โดยเฉพาะ เรื่องความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งนี้ การจัดกระบวนการเรียนให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ คุณธรรมอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและ บุคคล ในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 3, 8)

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมีภารกิจการบริหารงานหลัก 4 ด้าน คือ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการ บริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของนักเรียน ในการดำเนินงานสถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกบสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอยางยิ่งในฐานะผู้นำและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติบ(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและ

เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกันจนก่อให้เกิดความสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 14)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวสำเร็จจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายหลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำงาโดยตรง ยังสามารถเป็นผู้ที่ให้ขอเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ให้ทรัพยในการดำเนินงานเป็นต้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงานควบคู่กันไปสถานศกษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครองและ ประชาชนทั่วไป การทำงานเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบข้อมูล ข่าวสารตาง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำดั้งนั้นผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญทางด้านการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์ (2550: 9) ได้กล่าวว่ากระบวนการที่มีการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีส่วนร่วมในการตัดสินเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารหน่วยงานอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ จัดให้มีการตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงานโดยใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการร่วมแก้ปัญหามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกิจกรรมการบริหาร ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความยึดมั่นผูกพัน ความอิสระ ต่อความรับผิดชอบในงานและการไว้วางใจกัน และจันทรานี สงวนนาม (2551: 166) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการจูงใจให้ผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ทำให้เกิดผลดีกับสถานศึกษา

การที่จะทำให้สถานศึกษามีการบริหารแบบมีมีส่วนร่วมในการบริหารควรเริ่มต้นจากการบริหารงานทางด้านวิชาการ เพราะถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจเกี่ยวข้องโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งเป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและ บุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง จึงอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงในการทำงาน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 437 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 50 สำนักงานเขตและมีโรงเรียนที่เปิดการจัดการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 147 โรงเรียน กระจายในพื้นที่ 48 สำนักงานเขต (ยกเว้นสำนักงานเขตบางรัก และสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์) ซึ่งมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 271,402 คน แบ่งเป็น ระดับอนุบาลศึกษา จำนวน 41,635คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 190,725 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 34,941 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 4,101 คน นักเรียนการศึกษาพิเศษ (เรียนร่วม) จำนวน 4,422คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 14,225 คน ทั้งนี้กรุงเทพมหานครมีนโยบายในการเป็นมหานครสำหรับทุกคน โดยเปิดโอกาสให้เด็กทุกคนในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งเด็กสัญชาติไทยและเด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยให้เข้าศึกษาในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักฐานในการรับนักเรียนนักศึกษาเข้าเรียนในสถานศึกษาพ.ศ. 2548 ซึ่งปัจจุบันมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 4,603 คน และจากสถิติข้อมูลนักเรียน พบว่าสำนักงานเขตบางขุนเทียนมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียน ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด จำนวน 455 คน สำนักงานเขตสาทรมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครน้อยที่สุด จำนวน 2 คน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2564: 20)

การดำเนินการจัดการศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ ซึ่งมีจำนวนสถานศึกษา 5 โรงเรียนและนักเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 4,010 คน โดยกระจายอยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตประเวศ โดยพบปัญหาคุณภาพนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ของนักเรียนเรียนยังมียังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปีการศึกษา 2562 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ย 40.09 วิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 32.90 วิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 35.55 และวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ย 34.42 (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2564: 20)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าควรพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น สถานศึกษาจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดต้องอาศัยผู้บริหารซึ่งผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพโดยในการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถ มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเป็นอันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้พฤติกรรมผู้นำต่างๆ นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของตนเองมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการ ประสบความสำเร็จหรือไม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อนำผล

การศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

3.เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุมเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก

ขอบเขตงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาส่วนสำคัญคือ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาและรายงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติไว้ในเบื้องต้น

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 207 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 โดยเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ ดาร์

วิน เฮนเดล (Darwin Hendel, 1997 อ้างถึงใน มนัส สุวรรณ, 2549: 72-73) ที่ความเชื่อมั่น 99% โดยกำหนดที่ฐาน 200 และเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรจริง จะได้ 158 คน และกำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ด้วยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูที่มีอยู่จริงในแต่ละโรงเรียน ทั้ง 5 โรงเรียน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย 5 ด้านดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ ประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ตัวแปรต้น

การบริหารแบบมีส่วนร่วม(X_{tot})
1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_1)
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_3)
4. การมีส่วนในผลประโยชน์ (X_4)
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_5)

ตัวแปรตาม

การบริหารงานวิชาการ(Y_{tot})
1. การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)
2. การบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา (Y_2)
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)
4. การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน (Y_4)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2. นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นสารสนเทศพื้นฐานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการอันจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ดำเนินตามขั้นตอนต่อไปนี้ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 จำนวน 207 คน จาก 5 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 โดยเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ ดาร์วิน เฮนเดล (Darwin Hendel, 1997 อ้างถึงใน มนัส สุวรรณ, 2549: 72-73) ที่ความเชื่อมั่น 99% โดยกำหนดที่ฐาน 200 และเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรจริง จะได้ 158 คน และกำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ด้วยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูที่มีอยู่จริงในแต่ละโรงเรียน ทั้ง 5 โรงเรียน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert’s rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert’s rating scale) โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความตรง (Validity) เป็นรายข้อ ระหว่าง .80 – 1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า Alpha .966 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูลครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ให้ครูผู้สอน จำนวน 5 โรงเรียน ตอบแบบสอบถาม

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ครูผู้สอน ได้ตอบแล้วเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อย (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับบรรยายประกอบ สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมพันธ์ ตามแนวคิดของฮิงเกิ้ล (Hinkle) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่ม เครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนในผลประโยชน์

2. ผลการศึกษาการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการและ ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ตามลำดับ

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์การถดถอย คือ

$$\hat{Y}_{tot} = .859 + 2.353\ (X_{tot}) + -.710\ (X_1) + -1.103\ (X_3) + .540\ (X_2) + -.317\ (X_4)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องผ่านการพิจารณา ความเหมาะสมกับตำแหน่งและต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ตามวิธีการที่สำนักการศึกษากำหนด จึงทำให้สถานศึกษาได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา การตัดสินใจแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นำเสนอข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาต่อสำนักการศึกษาที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด และการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาต่อครู เพื่อพัฒนาการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติกานต์ กรรมสิทธิ์ (2561: 49-69) เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนใน การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2559: 85-90) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ แดงแก้ว (2557: 147 – 152) เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครูโดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนารอบด้านและเต็มตามศักยภาพนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ กระบวนการในการทำงานด้านวิชาการ และร่วมกันบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กระสินธุ์ ตงฉิน (2552: 116) เรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยตัวแปรการบริหารการมีส่วนร่วม 5 ตัวแปร ตามลำดับ คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาทุกด้าน โดยเฉพาะงานวิชาการทั้งในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อีกทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหามีส่วนร่วมในการจัดกลยุทธ์แผนปฏิบัติของสถานศึกษา ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา การวิเคราะห์วิธีประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม และมีการตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุนทรี แสงอุไร (2559: 130) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ได้ร้อยละ 57.60

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษา เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มากขึ้นกว่านี้

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดกลยุทธ์แผนปฏิบัติของสถานศึกษา

1.4 ด้านการมีส่วนในผลประโยชน์ ผู้บริหารเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีการวิเคราะห์วิธีประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

2.1 ด้านการวางแผนงานวิชาการสถานศึกษามีการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

2.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรระดับสถานศึกษา การจัดทำตารางเรียนที่สอดคล้องกับกำหนดการสอนและโครงสร้างของหลักสูตร

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการตรวจสอบนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนตามแผนการนิเทศที่กำหนดและทุกคนมีส่วนร่วม

2.4 ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน มีการวางแผนการนิเทศภายในที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การนำผลจากการนิเทศภายในมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 30 สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผนงานวิชาการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเลิศ
2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลความเป็นเลิศของการบริหารงานวิชาการ
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กระสินธุ์ ตงฉิน. (2552). *การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพครั้งที่ 2). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.

นิติกานต์ กรรมสิทธิ์. (2561). *การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปานดวงใจ แฮนเกตุ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัทราภรณ์ แดงแก้ว. (2557). *การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มนัส สุวรรณ. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร

วีรยุทธ แสงสรวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศุภสิทธิ์ ภูภักดี. (2558). เลขาธิการสภาการศึกษาย้ำคุณภาพการศึกษาของเด็กขึ้นอยู่กับครูผู้สอน. *วารสารการศึกษาไทย*, *12*(120), 7-10.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2564*. สืบค้น 28 มีนาคม 2564, จาก http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/10030/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุนทรี แสงอุไร. (2559*). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

พรติมา แก้วอ่อน* นันทพงศ์ หมิแหละหมัน อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และ ศรัณย์พงศ์ ถิรวุฒิไชย
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Pontima Keaw-on*, Nantapong Milaehman, Anusorn Nampradit and Saranphong Thirawutthichai
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail: porntima.kiwi2535@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 11 พฤศจิกายน 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 84 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง (r=0.724) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิผลของโรงเรียน การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research were to study 1) creative leadership of administrators 2) school effectiveness 3) the relationship between creative leadership of school administrators and the effectiveness of schools under Nakhonpathom primary educational service area office 1. The samples were 84 schools by simple random sampling under the office of Nakhonpathom primary educational service area office 1. The research instruments were Likert's three sets in 5 rating scale of questionnaires. The questionnaire has a reliability of 0.93. The statistics used for analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation and Pearson's coefficient of correlation. The research results revealed that: The creative leadership of administrators under the office of Nakhonpathom primary educational service area office 1 were overall and each level at a high level.The effectiveness of schools under Nakhonpathom primary educational service area office 1 were overall and each level at a high level. The relationship between creative leadership of school administrators and the effectiveness of schools under Nakhonpathom primary educational service area office 1 is a high level of positive correlation in a statistically significant at the .01 level

Keywords: Creative leadership, School effectiveness, School administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ แนวการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากรประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดทั้งหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น ฯลฯ เพื่อทำให้การศึกษาบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ในการนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการและความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการศึกษานั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า มืออาชีพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 5) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาคือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน (James and Connolly, 2000: 7) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานนะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัว

กำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy and Miskel, 2001: 12)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ประสานงาน และจูงใจ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และท้าทาย อย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความปรารถนา ความหวัง ความมุ่งมั่น เพียรพยายาม ทุ่มเท ปัจจัยความรู้เชิงลึกทักษะ ประสบการณ์ อันจะส่งผลในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยแนวทางที่ชาญฉลาด และปัจจัย สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ด้วยการไว้วางใจ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556: 21) เป็นความสามารถในการนำบุคคลหรือจูงใจอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยการสนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ เกิดการทดลองภายในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ การสื่อสารภายในองค์กร และการบริหารรวมทั้ง มีความสามารถในการปรับกระบวนการทำงานและปรับตัว เพื่อความยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556 : 16)

โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของสังคม โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คุณลักษณะของผู้เรียนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำโรงเรียนให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556 : 70) ดังเช่นงานวิจัยของเมธนรา หอมหวน (2561) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของสมจิตร ชูศรีวาส (2562) ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน และงานวิจัยของเมธนรา หอมหวน (2561) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนในสังกัด รวมทั้งสิ้น 121 โรงเรียน มีเป้าหมายขับเคลื่อนภารกิจสู่วิสัยทัศน์ “นครแห่งคุณภาพการศึกษา” อันประกอบด้วย ห้องเรียนคุณภาพ สถานศึกษาคุณภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและกำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียน

บรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ยังไม่บรรลุเป้าหมายในบางรายวิชา อันมีสาเหตุมาจาก ครูผู้สอน ไม่ศึกษารูปแบบข้อสอบการสอบแข่งขันทางวิชาการระดับนานาชาติ ส่งผลให้จัดการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของการประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการสอบ PISA เท่าที่ควร ส่งผลให้ยังไม่มีแผนการยกระดับการประเมิน PISA ที่ชัดเจน ครูยังไม่เข้าใจแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดประเมินผลตามแนวทางการประเมิน PISA ในระดับห้องเรียน ส่งผลให้ยังวัดและประเมินผลผู้เรียนโดยใช้ข้อสอบที่เป็นรูปแบบเดิม ผู้บริหาร ครู บางส่วนไม่เข้าใจการทำงานเชิงระบบ ส่งผลให้การบริหารจัดการและระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนมีความซ้ำซ้อน หรือนิเทศไม่ตรงประเด็นกับการพัฒนา ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งสิ้น (เป้าหมายกำหนดเพิ่มขึ้นร้อยละ 3) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2563: 41-54) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละบุคคลแต่ละระดับสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นตามมาตรฐานและเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ในเชิงบวก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. การมีจินตนาการ 2. การมีความยืดหยุ่น 3. การมีวิสัยทัศน์ และ 4. ความไว้วางใจ

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 121 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2563 : 10)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ ดาร์วิน เฮนเดล (Darwin Hendel, 1997 อ้างถึงใน มนัส สุวรรณ, 2549: 72-73) ที่ความเชื่อมั่น 95% และเทียบสัดส่วนตามจำนวนโรงเรียนที่มีอยู่จริงได้ จำนวน 84 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูโรงเรียนละ 4 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากในการกำหนดตัวบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 336 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ในปีการศึกษา 2563

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น		**ตัวแปรตาม**
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา		**ประสิทธิผลของโรงเรียน**
1) การมีจินตนาการ (X_1) 2) การมีความยืดหยุ่น (X_2) 3) การมีวิสัยทัศน์ (X_3) 4) ความไว้วางใจ (X_4)	⟷	1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_2) 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Y_3) 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Y_4)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ให้สอดคล้องกับพันธกิจ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 121 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2563 : 10)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ ดาร์วิน เฮนเดล (Darwin Hendel, 1997 อ้างถึงใน มนัส สุวรรณ, 2549: 72-73) ที่ความเชื่อมั่น 95% และเทียบสัดส่วนตามจำนวนโรงเรียนที่มีอยู่จริงได้ จำนวน 84 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูโรงเรียนละ 4 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากในการหนดตัวบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 336 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert’ Scale) จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert’ Scale) จำนวน 25 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตศึกษาสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. กำหนดวันเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจนับแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความ ถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ปรากฏว่าได้แบบแบบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.32

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยวิธีของ เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีจินตนาการ

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง (r=0.724) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ในการจัดการศึกษายุคปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะและบทบาทในการบริหารสถานศึกษาด้วยแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้วยการมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ มีความไว้วางใจต่อสมาชิกในองค์ให้ตระหนักในภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของกรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถของผู้นำ ในการผลักดันให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงามด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้าง และเชิงลึกหลายมิติจากผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร ชูศรีวาส (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล และจินตนาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ธนพร นันภิวงค์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวม พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ซึ่งมีหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อันประกอบไปด้วยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการบริหารงาน มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีทักษะในการเรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ

แนวคิดของจันทรานี สงวนนาม (2553 : 201) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษาการที่ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ทักษะด้านมนุษสัมพันธ์ การใช้อำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าประสบการณ์ทางการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา นารี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า โดยรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง (r=0.724) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยบประการสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนประสิทธิผลของโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและประหยัดสูงสุดเพื่อจะได้เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อโรงเรียนโดยตรงแล้วยังทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll and Temperley (2009 : 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาส ต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของเตชินณ์ อินทบำรุง (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมากและเป็นไปในทิศทางบวก (r = .70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภู่สาระ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

1.1 ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องตามบริบทและสถานการณ์ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ โดยการวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เพื่อเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพเกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล เช่น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การมีส่วนร่วมของนักเรียนและชุมชน เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ธีรสาส์นพับลิวเซอร์.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก http://phd.mbuisc.ac.th/thesis/kittkhanCL.pdf

ขวัญฤทัย ภู่สาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*

เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นจาก ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.

ชลธิชา นารี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th

เตชินณ์ อินทบำรุง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สืบค้นจาก ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th/

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

พิมพ์ธนพร นันภิวงค์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา. สืบค้นจาก ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th

มนัส สุวรรณ. (2549). *การจัดการสิ่งแวดล้อม: หลักการและแนวคิด.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เมธนรา หอมหวน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผบู้ริหารกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th

สมจิตร ชูศรีวาส. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. สืบค้นจาก ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก ThaiLIS. https://tdc.thailis.or.th

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2563ก). *รายงานการจัดการศึกษา 2563* (เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์). นครปฐม: ผู้แต่ง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. (2563ข). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563* (เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์). นครปฐม: ผู้แต่ง.

Hoy, W. K., & Miskel. C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

James, C., & Connolly, U. (2000). *Effective change in school*. London: Routledge Falmer.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative Leadership : a challenge of our times. *School Leadership and Management*. *29*, 65-78.

ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีน ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

ปิยนาถ ปิยสาธิต*
คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

TEACHERS' LEADERSHIP AFFECTING TEACHING EFFICIENCY OF CHINESE LANGUAGE TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS

Piyanart Piyasatit*
School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management, Thailand
E-mail: piyanartpiy@pim.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 8 ธันวาคม 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 18 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาของเอกชน ประเทศไทย จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา 2) ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนและการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ และด้านการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 47.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z = .386(Z_{X3}) + .351(Z_{X4})$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำครู ประสิทธิภาพการสอน ครูสอนภาษาจีน โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This research was aimed to: firstly, study leadership levels of Chinese language teachers in secondary schools; secondly, study teachers' efficiency levels in teaching Chinese language in secondary schools; thirdly, determine teachers' leadership factors which affect teaching efficiencies of Chinese language teachers in secondary schools. The samples in this research consist of 174 Chinese language teachers in government and private secondary schools in Thailand. The research instrument was questionnaire with five rating scales, which the index of Item-Objective Congruence (IOC) was between 0.67-1.00, and the reliability was 0.97. The statistical methods used to analyze data include mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results of this research demonstrated that: firstly, the overall leadership level of Chinese language teachers in secondary schools was at a high level. The highest mean was the aspect of thoughtful and professional performance. The lowest mean was the aspect of concentration of research and development; secondly, the overall teaching efficiency level of Chinese language teachers in secondary schools was at a high level. The highest average was the aspect of classroom environments, and the uses of media and technology. The lowest average was the aspect of measurement and evaluation of learning outcomes; lastly, the factors of the thoughtful and professional performance, and the concentration of research and development positively affected teaching efficiencies of Chinese language teachers in secondary schools. These two factors were able to predict the teaching efficiencies of Chinese language teachers in secondary schools at 47.7 percent accuracy and the significant level at 0.01. The predicted equation was described by the regression equation using the standardized scores as: $Z = .386(Z_{X3}) + .351(Z_{X4})$.

Keywords : Teachers' leadership, Teaching efficiency, Chinese language teachers, Secondary schools

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในอนาคตจะต้องสอดคล้องกับยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งข่าวสาร และนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงการบริหารและการจัดการเรียนการ

สอนให้มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนานักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในสถานศึกษา การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และการจัดโครงสร้างระบบบริหารของโรงเรียน (พระวิมลธรรมคณี (เลี่ยว ทองสาม) และคณะ, 2558) และเมื่อประเทศไทยเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 (โควิด-19) การศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสูง ทำให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของการจัดการการศึกษาต้องตระหนักและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของการศึกษาอย่างทันท่วงที

ผู้นำที่ดีควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ มีการท้าทายตนเอง มีส่วนร่วมในการสนับสนุน และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ (Kouzes & Posner, 2016) ดังนั้นภาวะผู้นำครูเป็นคุณลักษณะสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู และสะท้อนให้เห็นว่าการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนาเพื่อนครู ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย เป็นการมุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และคุณภาพของผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 (ศรีประไพร พลเยี่ยม และ สมใจ ภูมิพันธุ์, 2558; คูณ ศรีสุวงศ์ และ กนกอร สมปราชญ์, 2560) นอกจากครูควรที่จะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์หรือคุณภาพผู้เรียนแล้ว ยังมีปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกัน นั่นคือ ปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพการสอน เพราะการเรียนการสอนเป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ครูผู้สอนจึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของการจัดการเรียนการสอนซึ่งครอบคลุมไปถึงวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการสอน สื่อการสอน การวัดและการประเมินผล รวมไปถึงผู้เรียน และสภาพแวดล้อมในห้องเรียนหรือในโรงเรียน ผู้สอนถือเป็นบริบททางการสอนที่ใกล้ตัวผู้เรียนมากที่สุด และมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (ทิศนา แขมมณี, 2563) ดังนั้นการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

นับตั้งแต่การเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 สาธารณรัฐประชาชนจีนมีการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น ถือเป็นประเทศมหาอำนาจของโลกที่นานาประเทศให้ความสำคัญ และส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน สำหรับประเทศไทย รัฐบาลมีการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาจีนในระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2535 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) จนกระทั่งกระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาจีนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2557 ส่งผลให้มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยมีการเปิดสอนภาษาจีนเป็นจำนวนมาก การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนจะเกิดประสิทธิภาพได้ต้องให้ความสำคัญกับผู้สอน ผู้สอนต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ประทีป ว่องวีระยุทธ์ และคณะ, 2020) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ระบุการประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในคู่มือการประเมินสมรรถนะครู ภาวะผู้นำครูถือเป็นหนึ่งในสมรรถนะที่สำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูจะต้องมีสมรรถนะภาวะผู้นำครู จะต้องทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์และรับฟังผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ พัฒนาตนเองเพื่อมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน จากคำกล่าวข้างต้นจะ

เห็นได้ว่า เมื่อครูสอนภาษาจีนมีภาวะผู้นำครูสูง ก็จะส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอนภาษาจีนสูงขึ้นเช่นกัน จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ได้ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนและการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในยุคสมัยที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำครูส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยปัจจัยของภาวะผู้นำครูประกอบด้วย 1) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพและ 4) การมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; Kouzes & Posner, 2016; กนกอร สมปราชญ์, 2560; นงลักษณ์ พิมพ์ศรี และคณะ, 2560; อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2560) และประสิทธิภาพการสอนของครูประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล, 2557; ศรีประไพร พลเยี่ยม และ สมใจ ภูมิพันธุ์, 2558; นพมาศ ไทยภักดี และคณะ, 2560) ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาของเอกชน ประเทศไทย ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 174 คน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

ตัวแปรต้น คือ ระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ และการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา

ตัวแปรตาม คือ ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) รูปแบบออนไลน์ เรื่องภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่รับผิดชอบ ประเภทวิชาภาษาจีนที่สอน ประเภทสถานศึกษาที่สังกัด และสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สังกัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) รวม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) รวม 20 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิจัย ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและสร้างแบบสอบถาม

4.2 การร่างรูปแบบแบบสอบถามภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อที่ 4.1 จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนทำการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามและข้อคำถาม โดยจากการวิเคราะห์พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งถือได้ว่าแบบวัดมีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) และผู้วิจัยปรับข้อความหรือภาษาให้เหมาะสมตามคำแนะนำก่อนนำไปใช้จริง

4.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยทดลองใช้แบบสอบถามกับครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.97 โดยภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.93 และประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง โดยจากผลพบว่ามีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งเป็นที่ยอมรับในฐานะเกณฑ์ขั้นต่ำสำหรับค่าความเชื่อมั่น (Nunnally & Bernstein, 1994)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยชุดโปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

5.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ในส่วนของการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ในส่วนของการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เสนอข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทสถานศึกษาที่สังกัด และสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สังกัด ดังแสดงรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	119	68.39
สูงกว่าปริญญาตรี	55	31.61
รวม	**174**	**100.00**

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	101	58.05
10 - 20 ปี	50	28.74
มากกว่า 20 ปี	23	13.22
รวม	**174**	**100.00**
ประเภทสถานศึกษาที่สังกัด		
สถานศึกษาของรัฐ	140	80.46
สถานศึกษาของเอกชน	34	19.54
รวม	**174**	**100.00**
สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สังกัด		
ภาคกลาง	67	38.51
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	22.99
ภาคเหนือ	39	22.41
ภาคตะวันออก	12	6.90
ภาคใต้	11	6.32
ภาคตะวันตก	5	2.87
รวม	**174**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 68.39 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 58.05 ส่วนใหญ่สังกัดสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 80.46 และส่วนใหญ่สถานศึกษาที่สังกัดตั้งอยู่ที่ภาคกลาง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.51 และสรุปผลวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (X_1)	4.28	0.54	มาก
การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (X_2)	4.24	0.54	มาก
การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ (X_3)	4.32	0.50	มาก
การมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา (X_4)	4.23	0.53	มาก
ภาพรวม	**4.27**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.= 0.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= 0.50) รองลงมาคือการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.53)

ภาพรวมด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D.= 0.61) รองลงมาคือการเปิดใจกว้าง และสามารถยอมรับทัศนะที่หลากหลายของเพื่อนครูและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.60, S.D.= 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการชักจูงให้เพื่อนครูหรือผู้อื่นกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.= 0.81)

ภาพรวมด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.40, S.D.= 0.69) รองลงมาคือการยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายใหม่ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.78)

ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.= 0.62) รองลงมาคือการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.21, S.D.= 0.65)

ภาพรวมด้านการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนาอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการสนับสนุนเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.67) รองลงมาคือการแสวงหาความรู้ หรือเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะทาง หรือพัฒนาทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= 0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวางแผนและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.70)

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การจัดการเรียนการสอน (Y_1)	4.43	0.46	มาก
การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน (Y_2)	4.49	0.46	มาก
การใช้สื่อและเทคโนโลยี (Y_3)	4.49	0.51	มาก
การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Y_4)	4.39	0.54	มาก
ภาพรวม	**4.45**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.= 0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.= 0.46) และการใช้สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.= 0.51) รองลงมาคือการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D.= 0.54)

ภาพรวมด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}$ = 4.53, S.D.= 0.63) รองลงมาคือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงและนำองค์ความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D.= 0.67)

ภาพรวมด้านการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนในลักษณะกัลยาณมิตร ให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนในกรณีจำเป็น ($\bar{X}$= 4.59, S.D.= 0.57) รองลงมาคือการสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.= 0.62) และการสร้างแรงบันดาลใจหรือให้รางวัลแก่ผู้เรียนตามสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.= 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการจัดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เกี่ยวกับการเสริมความรู้ หรือการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.64)

ภาพรวมด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตเพื่อนำมาใช้ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.= 0.59) รองลงมาคือการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D.= 0.62) และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการพัฒนาสื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D.= 0.60) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับปรุงสื่อและเทคโนโลยีที่จัดไว้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำไปใช้งานการปรับปรุงสื่อและเทคโนโลยีที่จัดไว้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำไปใช้งาน ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.= 0.65)

ภาพรวมด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.= 0.71) รองลงมาคือการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.61)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

Correlations					
	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1				
X_2	.773**	1			
X_3	.751**	.846**	1		
X_4	.634**	.773**	.758**	1	
Y	.545**	.645**	.652**	.643**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเป็นอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ (r = 0.652) รองลงมาได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (r = 0.645) และการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา (r = 0.643) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำครูและประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (r = 0.545)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

Model	B	β	t	Sig.
การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ (X_3)	.327	.386	4.555**	.000
การมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา (X_4)	.282	.351	4.141**	.000
ค่าคงที่ (Constant) = 1.844				
R = .691; R^2 = .477; F = 78.007; p-value = .000				

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา คือการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ (X_3) และการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา (X_4) ที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายประสิทธิภาพการสอนได้ร้อยละ 47.7 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$\hat{Y} = 1.844 + .327(X_3) + .282(X_4)$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$Z = .386(Z_{X3}) + .351(Z_{X4})$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน เพราะนอกจากผู้นำครูจะต้องสามารถปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยการพิจารณาไตร่ตรองแล้ว ยังจะต้องมีการสนับสนุนเพื่อนครูคนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังเช่น พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2552) กล่าวว่า เพื่อที่จะให้การปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรรู้จักจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน รวมไปถึง อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2560) กล่าวว่า ครูควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของเพื่อนครูให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ความเป็นผู้นำการเรียนรู้เป็นพื้นฐานทางสังคมโดยธรรมชาติ และการมีปฏิสัมพันธ์คือแก่นแท้ของการปฏิบัติของผู้นำ ผู้นำการเรียนรู้จะพัฒนา เติบโต และยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แบบมืออาชีพ (PLC) และเครือข่าย (Centre for Educational Research, 2013) ดังนั้นโรงเรียน ครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันหรือได้รับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยผู้นำครูจะต้องเปิดใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ

ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการแสดงถึงการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถ และสถานการณ์การศึกษา ณ ปัจจุบัน โดยคุณลักษณะการพัฒนาความรู้ความสามารถดังกล่าวสอดคล้องกับสมรรถนะมาตรฐานครูสอนภาษาจีนสากล ครูสอนภาษาจีนนอกจากจะต้องมีความรู้ทางด้านภาษา วัฒนธรรมจีน จำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Confucius Institute Headquarters (Hanban), 2015) นอกจากนี้ อนุสรา สุวรรณวงศ์ (2560) กล่าวว่าครู

จะต้องมีความสามารถในการใช้หรือผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายและทันสมัย เพื่อให้เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการสนับสนุนเพื่อนครูในการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ ซึ่ง Kouzes and Posner (2016) กล่าวว่าผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีนอกจากจะต้องมีความมุ่งมั่น การตั้งใจสู่ความเป็นเลิศ การเชื่อมั่นและการสร้างความท้าทายให้กับตนเองแล้ว การมีส่วนร่วมสนับสนุนผู้อื่นถือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และ Sherrill (1999) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทางวิชาชีพครูว่า นอกจากความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนการสอน ผู้นำครูจะต้องสามารถแนะนำเพื่อนครูด้วยท่าทางที่ไตร่ตรองและใช้กลยุทธ์เชิงสอบถาม รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตในห้องเรียน ทำความเข้าใจการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ในการปรับปรุงวิธีการสอนของเพื่อนครู สิ่งสำคัญเหล่านี้ล้วนนำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำครูควรให้การสนับสนุนเพื่อนครูที่จะศึกษา ค้นคว้าปัญหาในชั้นเรียนที่เกิดขึ้น นำไปสู่การวางแผนวิจัย และนำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนและการใช้สื่อและเทคโนโลยี สำหรับการสร้างบรรยายกาศในชั้นเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนในลักษณะกัลยาณมิตร ให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนในกรณีจำเป็น เพราะบรรยายกาศในชั้นเรียนจะทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและใฝ่รู้มากยิ่งขึ้น จึงสอดคล้องกับ กิตติภพ ภวณัฐกุลธร และคณะ (2560) ที่กล่าวถึงบรรยากาศทางสังคม (ความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์) และบรรยากาศทางจิตวิทยา (ความสบายใจ การปราศจากความวิตกกังวล) ต่างก็มีส่วนทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข มีความมั่นใจ และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการเรียนการสอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนพมาศ ไทยภักดี และคณะ (2560) พบว่าการให้ความดูแลช่วยเหลือนักเรียนระหว่างปฏิบัติงาน รวมไปถึงการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เป็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน และผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเพ็ญศรี ศิริมงคล และคณะ (2561) พบว่า ประสิทธิภาพการสอนด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นด้านที่มีคะแนนในระดับสูงสุด (ร้อยละ 86.34) และสอดคล้องกับพิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557) พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองรองจากการให้ความเป็นธรรม สำหรับด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ตเพื่อนำมาใช้ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะ แหล่งความรู้มีความกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ครูสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลบนเว็ปไซต์ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย สามารถสืบค้นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมในชั้นเรียน วิธีการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า 2019 และในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมที่เหมาะกับรูปแบบของการเรียนออนไลน์ โดยผนวกเข้ากับศาสตร์และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557) ที่พบว่าพฤติกรรมในการสอนของครูด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง

ด้านการจัดการเรียนการสอน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของศรีประไพร พลเยี่ยม และ สมใจ ภูมิพันธุ์ (2558) พบว่าการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เนื่องจากครูคำนึงถึงความเหมาะสมและศักยภาพของผู้เรียน และมีการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องกับ ภัทรา อุ่นพิกุล (2550) พบว่า การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาจีนที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าร้อยละสูงสุด เพราะครูสอนภาษาจีนมีการจัดกิจกรรมตามความสนใจ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงทำให้นักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนภาษาจีน และสอดคล้องกับพิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล (2557) พบว่านักเรียนมีความสำคัญมากที่สุด ครูจึงมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนมาเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2557) มีการกำหนดให้ครูเน้นการจัดการเรียนการสอนตามความพร้อม ความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และสอดคล้องกับผลวิจัยของศรีประไพร พลเยี่ยม และ สมใจ ภูมิพันธุ์ (2558) พบว่าการประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการวัดและประเมินผลจากการสอบเพียงอย่างเดียวไม่สามารถแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้จริง ดังนั้นครูจึงต้องคำนึงถึงการวัดและประเมินผลที่แสดงถึงทักษะ ความรู้และคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้เรียนตามสภาพจริง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่าการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพเป็นปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามากที่สุด อาจเป็นเพราะครูสอนภาษาจีนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ รับมือกับปัญหาการเรียนการสอนและสามารถแก้ไขปัญหาได้ มีการสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน รวมไปถึงสามารถสะท้อนคิดการปฏิบัติงานของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการยกระดับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองของนงลักษณ์ พิมพ์ศรี และคณะ (2560) ที่ว่าให้ครูเกิดการนำตนเองด้วยกิจกรรมเสริมประสบการณ์แบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูสามารถเสริมสร้างตนเองและเป็นผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปทางการศึกษา และสอดคล้องกับ Centre for Educational Research (2013) ที่ว่าการเรียนรู้ความเป็นผู้นำและหล่อเลี้ยงความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 เป็นการใช้ผ่านการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ การสอบถามและการประเมินตนเอง และผู้นำการเรียนรู้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ในระดับสูง โดยการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เหมาะสมและสร้างเงื่อนไขให้ผู้อื่นทำเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ การมุ่งมั่นวิจัยและพัฒนาเป็นปัจจัยพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สอดคล้องกับศรีประไพร พลเยี่ยม และ สมใจ ภูมิพันธุ์ (2558) ที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้ครูผู้สอนเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทางด้านวิชาการ และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมุ่งมั่นหาความรู้เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการ และสอดคล้องกับ

Reichard et al. (2017) พบว่าความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหนึ่งเดือนต่อมา กล่าวคือ การพัฒนาภาวะผู้นำที่สูงขึ้นสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ผ่านกระบวนการวางแผนการพัฒนา นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ยังมีนโยบายพัฒนาครูสอนภาษาจีน โดยการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถทางภาษา การอบรม การสัมมนา กิจกรรมค่ายภาษาเพื่อให้ครูสอนภาษาจีนได้พัฒนาความรู้ ทักษะ วิธีการสอนภาษาจีน โดยนโยบายดังกล่าวยังสอดคล้องกับมาตรฐานครูสอนภาษาจีนสากล เรื่องการพัฒนาด้านอาชีพของ Confucius Institute Headquarters (Hanban) (2015) โดยกำหนดให้ครูสอนภาษาจีนมีความสามารถในการวิจัยการศึกษา มีความรู้เฉพาะทาง เสาะหาโอกาสพัฒนาทางอาชีพอีกด้วย และ พบว่าการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการนั้นเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ใหม่ของครู อย่างไรก็ตามการมุ่งมั่นวิจัยหรือการพัฒนาตนเองของครูนั้นอาจต้องได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร ดังเช่น ศรุดา ชัยสุวรรณ (2564) พบว่า การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการเป็นการเพิ่มทักษะหรือองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้นเพื่อจะได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้อาจารย์ทำการผลิตผลงานวิชาการที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของอาจารย์ กำหนดทิศทาง และจัดโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูสอนภาษาจีนในเรื่องของการวิจัย เพื่อให้นำไปพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีน สนับสนุนครูสอนภาษาจีนในเข้าร่วมการอบรม งานสัมมนา หรือเข้าร่วมกิจกรรมอื่นใดที่เป็นการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งนอกจากการมุ่งมั่นพัฒนาความรู้และความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับภาษา ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนการสอน วัฒนธรรมจีน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ครูสอนภาษาจีนยังควรให้ความสำคัญกับการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ อีกด้วย นอกจากนี้ผู้นำครูสอนภาษาจีนนั้นยังต้องคำนึงถึงการโน้มน้าวและสนับสนุนเพื่อนครูในการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

1.2 ครูสอนภาษาจีนควรให้ความสำคัญและพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะเรื่องการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และอาจคำนึงถึงการประเมินทางเลือก (Alternative Assessment) เช่น การประเมินที่ผลลัพธ์ปลายทางของการเรียนรู้ การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และการประเมินควบคู่กับการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ และส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนของครูสูงยิ่งขึ้น

1.3 ผู้นำครูควรเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรองและมืออาชีพ และมุ่งมั่นในการวางแผนวิจัยและการพัฒนา ทั้งของตนเองและเพื่อนครู เพื่อให้การสอนของครูสอนภาษาจีนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูสอนภาษาจีนเกิดความสามารถในการสื่อสาร สนทนาอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว ยืดหยุ่นต่อทุกสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของครูสอนภาษาจีน

2.2 ควรศึกษาและให้แนวทางการพัฒนาตนเองในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของครูสอนภาษาจีน

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, *12*(34), 51-66.

กิตติภพ ภวณัฐกุลธร, วิชัย วงษ์ใหญ่, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, และ ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารชุมชนวิจัย*, *11*(1), 113-125.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาจีน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

คูณ ศรีสุวงศ์, และกนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำที่เน้นการเรียนรู้เป็นสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(2), 1-9.

ทิศนา แขมมณี. (2563). *ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ พิมพ์ศรี, สุนันทา วีรกุลเทวัญ, และอมรรัตน์ ภิญโญอนันพงษ์. (2560). การพัฒนาสมรรถนะในครูด้านภาวะผู้นำ. *วารสารการเมืองการปกครอง*, *7*(1), 249-264.

นพมาศ ไทยภักดี, สุขุม พรมเมืองคุณ, และอุดมศิลป์ วงษ์วชิรโชติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *11*(2), 90-99.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

ประทีป ว่องวีระยุทธ์, อดิเรก นวลศรี, ศิริเพ็ญ อึ้งสิทธิพูนพร, Hai Yang, และเกียรติศักดิ์ ฟงปรีชากุล. (2020). การศึกษาแนวคิดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาผู้สอนวิชาภาษาจีน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 12*(1), 304-314.

พระวิมลธรรมคณี (เลี่ยว ทองสาม), ธีระ รุญเจริญ, จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, และศรุดา ชัยสุวรรณ. (2558). องค์ประกอบการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในภาคใต้. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *11*(1), 137-143.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พิมพ์วลัญช์ นันทัยทวีกุล. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *37*(4), 103-112.

พิศสุภา ปัจฉิมสวีสดิ์. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญศรี ศิริมงคล, ชิดชนก เชิงเชาว์, เกษตรชัย และหีม, และรุ้งลาวัณย์ จันทรัตนา. (2561). การพัฒนาเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, *13*(3), 456-462.

ภัทรา อุ่นพิกุล. (2550). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการสอนภาษาจีน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศรีประไพร พลเยี่ยม, และสมใจ ภูมิพันธุ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, *5*(3), 48-55.

ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารบรรณศาสตร์มศว*, *14*(1), 139-152.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2560). องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 9*, 204-216.

Centre for Educational Research. (2013). *Leadership for 21st Century Learning, Educational Research and Innovation*. OECD Publishing.

Confucius Institute Headquarters (Hanban). (2015). *Test Syllabus for International Chinese Language Teacher Certificate*. Beijing: People's Education Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2016). *Learning leadership: The five fundamentals of becoming an exemplary leader*. John Wiley & Sons.

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory.* New York: McGraw-Hill.

Reichard, R. J., Walker, D. O., Putter, S. E., Middleton, E., & Johnson, S. K. (2017). Believing is becoming: The role of leader developmental efficacy in leader self-development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *24*(2), 137-156.

Sherrill, J. A. (1999). Preparing teachers for leadership roles in the 21st century. *Theory intopractice*, *38*(1), 56-61.

การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

อรวรรณ โล่ห์คำ* นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วริศนันท์ เดชปานประสงค์ และ ฤทัยกานต์ อ่อนละออ
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

SUPERVISION AFFECTING TEACHER'S EFFICIENCY OF TEACHER UNDER THE OFFICE OF SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

Orawan Lokham*, Nipitpholt Sanitlou, Warisanan Dechpanprasong and Ruthaikan Ornla-or
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
Email: b521060225@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 9 ธันวาคม 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) การนิเทศภายใน 2) ประสิทธิภาพการสอนของครู 3) การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการ

สอนที่หลากหลาย ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน และด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของครูที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการนิเทศภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

4. การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 54.8 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}Y_{tot}$ = 0.512X1 + 0.307X2

คำสำคัญ : การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศโดยผู้บริหาร ประสิทธิภาพการสอนของครู

Abstract

This research aimed to study 1) Internal supervision 2) Teacher teaching efficiency 3) Supervision affecting the efficiency of teachers under the office of Samut Prakan primary educational service area 1. The samples were 327 teachers. The research instruments were 5 rating scales of questionnaires. The questionnaire has a reliability of 0.986. The statistics for data analysis comprised of percentage, mean, standard deviation, Alpha coefficient, ANOVA, stepwise and multiple regression.

The research results revealed that:

1) The Supervision under the office of Samut Prakan primary educational service area 1 was overall and each level at a high level. By sorting the average value from highest to lowest, Cooperative professional development supervision, Administrative monitoring supervision.

2) The teaching efficiency of schools' teachers the office of Samut Prakan primary educational service area 1 was overall and each level at a high level. By sorting the average value from highest to lowest, in terms of promoting students' success, the aspect of creating clarity in the lesson, in terms of using a variety of teaching and learning activities, showing attention to teaching work and the aspect of making the learning process of learners efficient

3) Analysis of hypothesis testing results Personal factors such as educational background, work experience and the size of the school affecting the teaching efficiency

of teachers under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1. Results of analysis of variance, comparison of personal factors, educational background, work experience and the size of the school. The opinions of the teachers in the school under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 were not different.

4) Supervision affecting the efficiency of teachers under the office of Samut Prakan primary educational service area 1 was positive correlation significant. The variables that have been selected into the equation are Cooperative professional development supervision and Administrative monitoring supervision. The predictive efficiency was at 54.80 percentile. The forecast equation in standard score form is $Z_{Y_{TOT}}$ = 0.512X1 + 0.307X2

Keywords : Cooperative professional development supervision, Administrative monitoring supervision, the teaching efficiency of teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการศึกษาทุกระดับ การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนา เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 100 - 101)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 9 หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาคือ ครู และการพัฒนาการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ คือ การพัฒนาครู มาตราที่ 47 – 51 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก และให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยเป็นกระบวนการการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อ้างถึงใน กาญจนา ชิดสิน , 2558: 1) นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรองรับมาตรฐาน และประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน โดยระบุในด้านผู้บริหาร สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมและตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาระบุให้สถานศึกษามีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 อ้างถึงใน ปฏิวัติ แก้วรัตนะ, 2558: 3) จากผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-Net) ประจำปีการศึกษา 2562 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละสูงกว่าระดับประเทศ เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศจำนวน 5 กลุ่ม สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศมีจำนวน 3 กลุ่ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2562)

ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพและเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในด้านการเรียนของผู้เรียน การนิเทศภายในจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในฐานะผู้นิเทศ หากโรงเรียน มีระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรอันจะส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษา ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศภายในและสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด จึงได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อสร้างความรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศของสถานศึกษา โดยการระดมความคิดจากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในอันจะทำให้สถานศึกษามีระบบ ชัดเจน สู่การปฏิบัติจริง เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนครูมีนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการนิเทศการสอนภายในมีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูมีนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ

ดำเนินการนิเทศภายใน กับประสิทธิภาพการสอนอันจะทำให้สถานศึกษา มีระบบชัดเจน สู่การปฏิบัติจริง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนิเทศภายในที่ส่งผลประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้ศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ศึกษาจากแนวคิดของ วัชรา เล่าเรียนดี (2553) อ้างถึงใน สายวินิตย์ ดวงสนาม (2561) และ จริยา แตงอ่อน (2559) และ. Glatthorn (1984) อ้างถึงใน ยุพิน ยืนยง (2553). Glickman,Gordon and Ross-Gordon อ้างถึงใน วิชชุดา เขียวชอุ่ม (2561). วิรัลพัชร นิลแก้วบวรวิชญ (2563). ผู้วิจัยได้ศึกษาการนิเทศภายในและนำมาบูรณาการที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ 1) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ 2) การนิเทศโดยผู้บริหาร

ประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ Borich (2004: 11-21) เรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจากพฤติกรรมหลัก (behaviors) 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ และ 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 2,161 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ เดือนมีนาคม - พฤศจิกายน ปีการศึกษา 2563

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานนำไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำไปพัฒนาการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ และผู้ที่สนใจศึกษาใช้เป็นข้อมูลนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. จากการศึกษาการนิเทศภายใน ผู้วิจัยได้ศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายใน ศึกษาจากแนวคิดของ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2553 อ้างถึงใน สายวินิตย์ ดวงสนาม, 2561 และจริยา แตงอ่อน, 2559) (Glatthorn, 1984 อ้างถึงใน ยุพิน ยืนยง, 2553) Glickman,Gordon and Ross-Gordon อ้างถึงใน วิชชุดา เขียวชอุ่ม, 2561) (วิรัลพัชร นิลแก้วบวรวิชญ, 2563) ผู้วิจัยได้ศึกษาการนิเทศภายในและนำมาบูรณาการที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ 1) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ 2) การนิเทศโดยผู้บริหาร

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของบอริช (Borich, 2004: 11-21) เรื่องประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูจากพฤติกรรมหลัก (behaviors) 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างความชัดเจนในบทเรียน 2) การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย 3) การแสดงความใส่ใจในงานการสอน 4) การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ และ 5) การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,161 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2563) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนิเทศภายใน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.972

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษา จากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การสอนของครู จากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู

4. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประเมินค่าจัดอันดับ 5 อันดับ ตามแบบของ ลิเคอร์ท ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List)

5. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหา ภาษา ศัพท์ทางวิชาการ และความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเครื่องมือไปทดลองใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และสำนวนภาษา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruence : IOC)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การนิเทศภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Objective Congruence : IOC)

3. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวน One way (Analysis of Variance: ANOVA)

5. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 327 คน เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ด้านวุฒิการศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก ด้านประสบการณ์ในการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุงานมากกว่า 15 ปี อายุงานน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 – 10 ปี อายุงาน 11 – 15 ปี ด้านขนาดของสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 499 คน) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 – 2,499 คน) และขนาดกลาง (นักเรียน 500 – 1,499 คน)

2. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และรองลงมาคือการนิเทศภายในโดยผู้บริหาร

3. ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ

4. การนิเทศภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ ได้แก่

การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศโดยผู้บริหาร โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 54.8 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}Y_{tot}$ = 0.512 X1+ 0.307 X2

อภิปรายผล

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การนิเทศภายในแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมกันประชุมวางแผนงาน เกี่ยวกับการนิเทศภายในแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ การจับคู่กันของครูร่วมกันวางแผนงานก่อนการสังเกตการสอน มีการแลกเปลี่ยนร่วมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกันและกัน มีการใช้เทคนิคในการสอน การใช้สื่อที่หลากหลาย มีการประชุมร่วมกันวางแผนหลังการสังเกตการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับในการนิเทศ ร่วมกันแก้ปัญหา ปรับปรุง พัฒนาการสอนของครูในครั้งต่อไป อันจะเป็นประโยชน์กับครูในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังที่ วิรัลพัชร นิลแก้ว บวรวิชญ์ (2563) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนางานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้รับการนิเทศมี ลำดับการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนดีขึ้นทุกคน ครูผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยการประเมินผลการจัดการเรียนรู้โดยทีมนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทีมนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูผู้รับการนิเทศ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ในถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) การนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การนิเทศภายในโดยผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาประชุมวางแผนการนิเทศการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีการติดตามดูผลการปฏิบัติงานและช่วยเหลือการทำงานของครู สังเกตการสอนของครูผู้รับการนิเทศ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน จัดเตรียมหรือเสนอแนะให้ครูใช้เทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา แตงอ่อน (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์รัตน์ หลิมเล็ก (2558) ได้ศึกษาทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปอภิปรายผลประสิทธิภาพการสอนของครู เป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ครูผู้สอนมีการเตรียมการในการจัดการเรียนรู้ และการแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบก่อนเรียน มีการตรวจสอบความรู้เดิมของผู้เรียนก่อน เริ่มทำการเรียนรู้ มีการรู้ถึงระดับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการถาม-ตอบระหว่างเรียน เพื่อให้เน้นย้ำซ้ำทวนในเรื่องสำคัญ มีการเตรียมสื่อการสอนที่หลากหลายและสอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน มีการทดสอบหลังเรียนเพื่อวัดประเมินผลการเรียนรู้ ซ่อมเสริมนักเรียนไม่เข้าใจเนื้อหาที่สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษาประกอบด้วยการสร้างความชัดเจนในบทเรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การแสดงความใส่ใจในงานการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ การใช้สื่อการเรียนรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการใช้เครื่องมือ สื่อ หรืออุปกรณ์สร้างความสนใจในการจัดการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนการสาธิต การยกตัวอย่างของจริง การจัดประสบการณ์ตรง ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีการถามตอบระหว่างเรียน ผู้รียนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้เรียน มีการแสดงความกระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาในการสอน มีการให้รางวัลและเสริมแรงต่างๆ มีการสรุปหลังการสอน เพื่อทบทวน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับ วณิชยา นิยมญาติ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์สัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการแสดงความใส่ ใจงานการสอน

3) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการจัดกระบวนการเรียนการสอนใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ สร้างความสนใจในการเรียน ส่งเสริม ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติจริง มีการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการหยุดหรือห้ามปรามพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียนในขณะจัดการเรียนรู้ มีการเลือกวิธีจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการกำหนดวงจรการทบทวนการแจ้งผลการเรียนรู้ และการทดสอบที่เป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยชนก แซ่เฮ้า (2560) ได้ศึกษากระบวนการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประสิทธิภาพการสอนของพนักงานครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วยการแสดงความใส่ใจในงานสอน ความก้าวหน้าของผู้เรียน กลวิธีในการสอน และการสร้างความชัดเจนในบทเรียน

4) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศ สื่อการสอน กิจกรรม ประสบการณ์จริง ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ โดยครูเป็นผู้แนะแนวทาง มีการใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรับทราบความก้าวหน้าของตนเองในการเรียนเป็นระยะ ๆ มีการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำไพ อุตสาหะ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของของครูในสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าความเฉลี่ยความมีประสิทธิภาพจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ด้านการ

ส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ด้านการแสดงความใส่ใจในงานการสอน และด้านการใช้กิจกรรมการสอนที่หลากหลาย

5) ประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการกำหนดเนื้อหาหน่วยการเรียนหรือแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลำดับขั้นการเรียนรู้ มีการวางแผนปรับเปลี่ยนเนื้อหา มีการจัดการเรียนรู้ใหม่อยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้เกิดอัตราความก้าวหน้าในการเรียนอย่างต่อเนื่องจนบรรลุจุดประสงค์สูงสุดที่คาดหวัง มีการจัดแต่งเนื้อหาการเรียนรู้เป็นส่วนย่อยๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน ง่ายต่อความเข้าใจ มีการติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินพันธ์ บุญธรรม (2556) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การแสดงความใส่ใจในการสอน และการสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ดังนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและความคิดเห็นเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 การนิเทศภายในแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ด้านการจับคู่กันของครูร่วมกันวางแผนงานก่อนการสังเกตการสอน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและร่วมกันในการจับคู่กันเพื่อวางแผนงาน มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างเป็นระบบและชัดเจนก่อนการสังเกตการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การนิเทศภายในโดยผู้บริหาร ด้านผู้บริหารสถานศึกษาจัดเตรียมหรือเสนอแนะให้ครูใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศการสอนครูอยู่เสมอเพื่อให้คำแนะนำครู รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีการใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป

1.3 ประสิทธิภาพการสอนของครู ด้านการทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมีประสิทธิภาพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่ามี 2 หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ

1) ด้านมีการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศ สื่อการสอน กิจกรรม ประสบการณ์จริง ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นด้านมีการจัดการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศ สื่อการสอน กิจกรรม ประสบการณ์จริง ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหาร ผู้นิเทศการสอนควรช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ จัดบรรยากาศให้น่าเรียน การสร้างสื่อการสอนที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้รับประสบการณ์จริง ประสบการณ์ตรง ได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ

2) ด้านมีการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับ ครูควรมีการวัดผลการเรียนของผู้เรียน ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เพื่อจะได้เน้นย้ำ ซ้ำทวนนักเรียนที่หัวข้อที่ต้องพัฒนานักเรียนในเรื่องที่ยังไม่เข้าใจ จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการนิเทศภายในรูปแบบต่างๆ มากขึ้น เพื่อพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.2 ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในด้านอื่น ๆ เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู ให้ครูสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.3 ควรมีการศึกษาการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กาญจนา ชิดสิน. (2558). *การจัดการงานนิเทศการสอนของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จริยา แตงอ่อน. (2559). *รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดารุณี บุตรพรม. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัศกร โนชัย. (2559). *การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สระแก้ว: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทินพันธ์ บุญธรรม. (2556). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปฏิวัติ แก้วรัตนะ. (2558). *รูปแบบการนิเทศงานวิชาการภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ปริศนา กล้าหาญ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

พาสนา ชลบุรพันธ์. (2560). *รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

มุกดามณี ศรีพงษ์เพริศ. (2561). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เมธินี สะไร. (2560). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1* (การค้นคว้าอิสระปริญญาหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ยุพิน ยืนยง. (2553). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชชุดา เขียวชะอุ่ม. (2561). *การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตทัพหลวงแจงงาม* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิรัลพัชร นิลแก้วบวรวิชญ์. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อพัฒนางานวิชาการด้านการวัดผล และประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วณิชยา นิยมญาติ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายไตรรัตน์สัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ศุภชัย สว่างภพ. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 3 จังหวัดศรีสะเกษ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล. (2559). *การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศศิกานต์ พันธ์โนราช. (2561). *สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สระแก้ว: มหาวิทยาลัยบูรพา

สุจิตรา แซ่จิว. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษากับพฤติกรรมการสอนของครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุรีย์รัตน์ หลิมเล็ก. (2558). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561) *การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2563). *แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563*. สืบค้น 9 มกราคม 2563, จาก http://samutprakan1.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการนิเทศ แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนา ระบบนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ครุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560- 2579*. สืบค้น 20 มกราคม 2563, จาก http://www.onec.go.th.

หทัยชนก แซ่เฮ้า. (2560). *กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของพนักงานครูสังกัดเทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อรสา กุนศิลา. (2556). *การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัมพรกัญ บัวครอง. (2553). *การนิเทศการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนแกนนำการจัดการเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อำไพ อุสาหะ. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3* (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Benjamin, S. B. (1976). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill.

Borich, G. D. (2004). *Effective teaching methods*. R. R. Donnelley & Sons.

Carl D. G. Stephen P. G. & Jovita M. Ross-Gordon. (2007). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental approach* (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Harris, B. M. (1993). *Supervisory Behavior in Education*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.

Thomas J. S. & Robert, J. S. (1988). *Supervision: Human Perspectives*. New York: McGraw Hill.

ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด

โอปอ กลับสกุล* คธาเทพ จันทรเกษม และ ดวงเด่น วงค์คำหูม
สาขาระบบสารสนเทศทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

COMPUTER EQUIPMENT MANAGEMENT SYSTEM FOR IT STAFF PERFORMANCE ASSESSMENT IN CTI LOGISTICS CO. LTD

O-por klubsakul*, Khathathep Chankasame and Duangden Wongkumhom
Business Information System Program, Faculty of Management Science,
Chandrakasem Rajabhat University, Thailand
E-mail: O-por.k@chandra.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 26 กรกฎาคม 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 28 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์และออกแบบระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด 2) เพื่อพัฒนาระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำการเก็บข้อมูลจากแบบประเมินประสิทธิภาพของระบบ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้เชียวชาญด้าน IT Support จำนวน 2 คน และผู้เชียวชาญด้าน Programmer จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 5 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด แบ่งผู้ใช้งานเป็น 3 ส่วน คือ บุคลากร เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ผลจากการพัฒนาระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์แบ่งการทำงานออกเป็น 5 โมดูล ประกอบด้วย โมดูลจัดการข้อมูลผู้ใช้งานระบบ โมดูลจัดการข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ โมดูลระบบจัดการข้อมูลแจ้งซ่อม โมดูลระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอัตโนมัติ และโมดูลระบบออกรายงาน

ผลการประเมินประสิทธิภาพโดยรวมสำหรับการใช้งานระบบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 แสดงว่าสามารถนำระบบที่พัฒนาไปใช้ในการจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมมาก

คำสำคัญ: ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบขายหน้าร้าน ประสิทธิผลระบบสารสนเทศ

Abstract

The purposes of this research were to 1) analyze and design computer equipment management system for IT staff performance assessment in CTI logistics co. ltd 2) develop computer equipment management system for IT staff performance assessment and 3) evaluate the efficiency of computer equipment management system for IT staff performance assessment. The data was collected from system performance assessment form, and evaluate by purposive sampling from 5 experts including; 2 IT supporters, and 3 IT programmers.

The research–found that 1) computer equipment management system for IT staff performance assessment divided 3 parts including; staff, IT staff, and IT manager. 2) computer equipment management system divided 5 modules including; user management module, computer equipment management module, repair notification system management module, automation process assessment module, and reporting module, and 3) the effectiveness of system usage assessment found that overall was a high level ($\bar{x}$) = 4.41, S.D. = 0.71 It's clearly seen that the system was developed, can be used for evaluating IT staff performance by appropriately.

Keywords: Computer equipment, Management system for assessing the performance, POS, Effectiveness of Information Systems

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

กระบวนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรวมถึงระบบการขนส่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้รับการพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ในต่างวาระต่างเหตุผลของการใช้งาน (เจษฎา รัตนสุพร และคณะ, 2560) และตามความจำเป็นในแต่ละช่วงเวลาความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีนั้น ทำให้ต้องเรียนรู้และก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์กรหลายรูปแบบภายใต้ความเชื่อเกี่ยวกับศักยภาพของเทคโนโลยีที่จะให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลการทำงานที่มีอยู่ได้ง่ายยิ่งขึ้น เช่น การทำงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Work) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ จัดการด้านการแจ้งซ่อมในส่วนของการจัดการทรัพยากรอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของบริษัทเอกชน อาทิเช่น ระบบการแจ้งซ่อม (POS) เป็นต้น

ทั้งนี้ บริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด (CTI Logistics Co., Ltd) ซึ่งเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจในด้าน Logistics มีการทำงานผ่านระบบสารสนเทศและข้อมูลเพื่อการสนับสนุนการบริหาร การจัดการหลายส่วน เช่น การจัดการข้อมูลการทำใบขนสินค้าผ่านกรมศุลกากร (ECS) เป็นต้น แต่การปฏิบัติงานด้านการแจ้งซ่อมคอมพิวเตอร์นั้น ยังคงเป็นการจดบันทึกการซ่อมบำรุงด้วยมือ ซึ่งมีข้อจำกัดและปัญหาในเรื่องของการอนุมัติที่ล่าช้า การดำเนินงานใช้เวลานานในการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง การใช้เอกสารจำนวนมากและพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารที่ไม่เพียงพอ ดังนั้น แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ (InfoTech) บริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด (CTI Logistics Co., Ltd) มีนโยบายที่จะพัฒนาองค์กร (ชาญชัย ศุภอรรถกร, 2553) โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานอย่างมืออาชีพมากขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศพบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ คือ 1) ปัญหาความล่าช้าของการดำเนินการด้านเอกสารแจ้งซ่อม 2) ปัญหาผู้ใช้งานเขียนระบุอาการในใบแจ้งซ่อมไม่ชัดเจน 2) ปัญหาการรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาประมวลผลสรุป เป็นรายงาน 3) ปัญหาเอกสารใบแจ้งซ่อมหาย

จากแนวคิดและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีการจัดการฐานข้อมูลมาช่วยสนับสนุน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการสืบค้นและบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ทดแทนการใช้เอกสารกระดาษและยังใช้ในการติดตามและประเมินพัฒนาการความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งผู้บริหารยังสามารถเรียกดูข้อมูลรายงานผลการประเมินคุณภาพของเจ้าหน้าที่ได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่วนของเกณฑ์การประเมินเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ จะคำนวณจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีส่วนรวมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์และออกแบบระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด
2. เพื่อพัฒนาระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อประเมินประสิทธิภาพระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

การพัฒนาระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้พัฒนาให้แบ่งระบบการจัดการ 5 ระบบดังนี้

1. ระบบจัดการข้อมูลผู้ใช้งานระบบ

1.1 บุคลากร เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้จัดการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าสู่ระบบด้วยชื่อผู้ใช้และรหัสผ่าน

1.2 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่ม และค้นหาข้อมูลผู้ใช้งานระบบ

1.3 บุคลากร เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้จัดการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถค้นหา และแก้ไขข้อมูลส่วนตัวได้

1.4 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถกำหนดข้อมูลสิทธิ์การใช้งาน

2. ระบบจัดการข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

2.1 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถ เพิ่ม แก้ไข ลบ และค้นหาข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ได้

2.2 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถ เพิ่ม แก้ไข ลบ และค้นหาข้อมูลผู้ครอบครองครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

2.3 บุคลากร และผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถค้นหาข้อมูลผู้ครอบครองครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ของตนเองได้

3. ระบบจัดการข้อมูลแจ้งซ่อม

3.1 บุคลากร และผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถ เพิ่ม และค้นหาข้อมูลการแจ้งซ่อมได้

3.2 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถค้นหาข้อมูลการแจ้งซ่อมได้

3.3 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่ม แก้ไข และค้นหาข้อมูลรายละเอียดการซ่อม และข้อมูลสถานะการซ่อม

3.4 เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเพิ่มข้อมูลขออนุมัติสั่งซื้ออุปกรณ์

3.5 ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถค้นหา และเพิ่มข้อมูลผลการอนุมัติสั่งซื้ออุปกรณ์

3.6 บุคลากร และผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถค้นหาข้อมูลผลการแจ้งซ่อม

4. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอัตโนมัติ

4.1 ระบบประมวลผลข้อมูลผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศโดยอัตโนมัติ

4.2 ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศและเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถค้นหาข้อมูลผลการปฏิบัติงานได้

5. ระบบออกรายงาน

5.1 ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถ ค้นหา ออกรายงานสรุปการแจ้งซ่อมของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.2 ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถ ค้นหาและออกใบขออนุมัติสั่งซื้ออุปกรณ์

5.3 ผู้จัดการแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถ ค้นหา ออกรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร จำนวน 2 คน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ปี

การพัฒนาระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากภาพขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะตามขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์และออกแบบระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด โดยมีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาปัญหาจากระบบงานเดิมจากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน ในการจัดการข้อมูลครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์

2. ศึกษาความต้องการของระบบใหม่ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบ และจากการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารบทความทางวิชาการและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. วิเคราะห์ระบบโดยใช้แผนภาพต่าง ๆ ดังนี้

   3.1 สร้างแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล โดยใช้แบบจำลองความสัมพันธ์

   3.2 สร้างพจนานุกรมข้อมูล

   3.3 ออกแบบส่วนนำเข้าและแสดงผลข้อมูล

4. เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 1

   4.1 แบบสัมภาษณ์ปัญหาจากระบบงานเดิมและความต้องการของระบบงานใหม่

   4.2 เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 พัฒนาระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบด้วยกระบวนการผลิตซอฟต์แวร์ จากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผนระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การพัฒนาและติดตั้งระบบ และการบำรุงรักษาและประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 2

ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด ใช้ภาษาพีเอชพี (PHP) ในการเขียนโปรแกรม สำหรับส่วนต่อประสานกับผู้ใช้ ผู้วิจัยใช้ภาษาเอชทีเอ็มแอล (html) และซีเอสเอส (css) ในการพัฒนาใช้ฐานข้อมูลมายเอสคิวแอล (MySql) ในการจัดการฐานข้อมูล

ระยะที่ 3 ประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด โดยมีการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การศึกษาและสังเคราะห์เอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการสร้างแบบประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด

2. สร้างแบบประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด

3. นำแบบประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา

4. นำระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด ที่ได้พัฒนาขึ้น ทำการติดตั้งเพื่อทดสอบระบบ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5. เก็บรวบรวมข้อมูลแปลผลสรุป และอภิปรายผล

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 3

5.1 ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด

5.2 แบบประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด

6. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินประสิทธิภาพของระบบ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาระบบระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาระบบ โดยใช้โปรแกรมภาษาพีเอชพี (PHP) และฐานข้อมูลมายเอสคิวแอล (MySQL) เพื่อพัฒนาระบบและรายงานผลต่าง ๆ

หน้าล็อกอินเข้าระบบ จะเป็นหน้าหน้าแรกที่เข้าสู่ระบบสำหรับบุคลากร เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ กรอกข้อมูลชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านเพื่อทำการเข้าสู่ระบบ ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 หน้าล็อกอินเข้าระบบ

ภาพที่ 3 หน้าเพิ่มผู้ใช้งานระบบ

ภาพที่ 4 หน้ารายงานสรุปการแจ้งซ่อมของแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาพที่ 5 หน้ารายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของระบบ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่มีต่อการใช้งานในภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด

รายการ	**ระดับประสิทธิภาพ**		
	$\bar{x}$	$S.D.$	**แปลผล**
1. ด้านตรงตามความต้องการของผู้ใช้	4.06	0.59	มาก
2. ด้านการทำงานได้ตามฟังชั่นของระบบ	4.28	0.88	มาก
3. ด้านติดต่อระหว่างผู้ใช้ระบบกับระบบ	3.98	0.58	มาก
4. ด้านความมั่นคงของระบบ	4.24	0.66	มาก
รวม	**4.14**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด พบว่าประสิทธิภาพโดยรวมของระบบอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานได้ตามฟังชันก์ของระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.88 รองลงมาอันดับ 2 คือด้านความมั่นคงของระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 และด้านตรงตามความต้องการของผู้ใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.06 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.59 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ ของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาระบบด้วยกระบวนการผลิตซอฟต์แวร์ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผนระบบ การวิเคราะห์ระบบ การออกแบบระบบ การพัฒนาและติดตั้งระบบ และการบำรุงรักษาและประเมินผล

ระบบจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท ซีทีไอ โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพต่อการใช้งานระบบในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 0.71 ซึ่งระบบที่พัฒนามีจุดเด่น คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องระบบบริหารจัดการซ่อมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของ (อรรถพล คานศรี และคณะ, 2561) โดยเป็นระบบการจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่องระบบบริหารงานซ่อมคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา : ร้านเอ็มคอมพิวเตอร์ พบว่า ใช้ภาษา PHP ในการพัฒนาระบบ และใช้การเข้าใช้งานผ่านเว็บบราวเซอร์ (Web Browser) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เอกชัย พิจารณ์และคณะ, 2554) ที่ทำการศึกษากรณีศึกษาระบบสนับสนุนการวางแผนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัทอินเตอร์ไฮด์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ใช้โปรแกรม MySQL เป็นโปรแกรมจัดการฐานข้อมูล มีความเหมาะสมในการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเครือข่ายและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น รวมถึงการจัดฝึกอบรมวิธีการใช้งานระบบให้กับผู้ใช้งาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการใช้งานระบบที่พัฒนาขึ้น
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อนำข้อมูลที่ค้นพบมาประกอบการพิจารณาพัฒนาระบบหรือแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา รัตนสุพร, และยศพร การงาน. (2560). *การพัฒนาระบบรายงานผลการศึกษาออนไลน์ของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาญชัย ศุภอรรถกร. (2553). *คู่มือเรียนเขียนเว็บอีคอมเมิร์ซด้วย PHP + MySQL : ภาษาพีเอชพี.* กรุงเทพฯ: ซัคเซส มีเดีย.

ปรียา นาคนุ. (2557). *ระบบบริหารจัดการซ่อมอุปกรณ์คอมพิวเตอร์* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

อรรถพล คานศรี, และดรัสวิน วงศ์ปรเมษฐ์. (2561). ระบบบริหารงานซ่อมคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา: ร้านเอ็มคอมพิวเตอร์. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เอกชัย พิจารณ์, และนารินทร์ เกิดแก้ว. (2554). *กรณีศึกษาระบบสนับสนุนการวางแผนการซ่อมบำรุงเครื่องจักร บริษัทอินเตอร์ไฮด์ จำกัด (มหาชน)* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

โกสินธุ์ สมุทรกลาง* นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และ วริศนันท์ เดชปานประสงค์

RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATORY MANAGEMENT AND INSURANCE OPERATIONS. QUALITY WITHIN PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE MINISTRY OF EDUCATION OF NAKHON RATCHASIMA.

Kosin Samutklang*, Nipitpholt Sanitlou, Anusorn Nampradit and Warisanan Dechpanprasong
E-mail: kosin3305@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 20 ธันวาคม 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 354 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา จากประชากรครูจำนวน 4,426 คน สถานศึกษาจำนวน 116 แห่ง ในปีการศึกษา2563 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตาม

ความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง (r_{xy}=.673)

คำสำคัญ: ประกันคุณภาพ การประกันคุณภาพภายใน การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study participation in the implementation of quality assurance within school facilities in accordance with the opinion of teachers in private school facilities under the Nakhon Ratchasima Office of Education. 2) to study the implementation of quality assurance within school facilities in accordance with the opinions of teachers in private schools under the Nakhon Ratchasima Office of Education. And 3) To study the relationship between participation and the implementation of quality assurance within school facilities according to the opinion of teachers in private schools under the Nakhon Ratchasima Office of Education. The sample groups used in the research are the number of teachers in private school facilities under the Nakhon Ratchasima Office of Education is 354 It was obtained by determining the sample size according to Cragsy and Morgan's schedule and then performing topographical randomization according to the school size of the 4,426 teachers' population, 116 educational facilities were established in the 2020 school year the tool used for research as a questionnaire has three characteristics Checklist Type Estimating scale and Open-ended It has a confidence value of 0.969.Statistics used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, and hypothesis test using Pearson-type correlation coefficient values.The hypothesis was tested by using Pearson Correlation Coefficient.

The research results revealed that :

1. Participation in quality assurance operations within schools, in accordance with the opinion of teachers in private schools, schools in the system, under the Nakhon Ratchasima Office of Education, is overall high.

2. Quality assurance operations within schools, in accordance with the opinion of teachers in private schools, schools in the system, under the Nakhon Ratchasima Office of Education, are overall high.

3. The relationship between participation and performance of quality assurance within school facilities according to the opinion of teachers in private schools, schools in the

system, under the Nakhon Ratchasima Office of Education, was statistically significantly positive at 01 and relatively high (rxy =.673).

Keywords: Quality insurance, Internal Quality Assurance, Participatory Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเอกชนในระบบที่อยู่ในการกำกับการดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 4 ระดับด้วยกัน ดังนี้ ระดับสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 70 โรงเรียน ระดับสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 36 โรงเรียน ระดับสถานศึกษาขนาดใหญ่และระดับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน (กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา: 2564) ข้อมูลและสถิติครูและจำนวนสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในระบบในสังกัดมีทั้งโรงเรียนที่ทำการสอนในระดับการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับการศึกษาระดับภาคบังคับ และระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 114 โรงเรียน ทุกโรงเรียนได้ยึดหลักการประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดเอาไว้ ทำให้ระบบการบริหารจัดการการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอยู่ในระดับใกล้เคียงกันมาก ทั้งที่บริบทของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน มีทั้งความแตกต่างทางด้านความพร้อมในการประเมินภายในจากต้นสังกัด และความพร้อมในการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินรอบที่ (องค์การมหาชน) 1-3 ที่แตกต่างกัน แต่มีผลการประเมินที่มีความแตกต่างกันไม่มากนัก ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการประเมินจากต้นสังกัดและจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทำให้ผู้วิจัยมีความสังสัยในการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียน ที่สามารถส่งผลให้การประกันคุณภาพของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ จากการค้นคว้าแสดงให้เห็นว่าขนาดของโรงเรียนไม่เป็นอุปสรรค์ในการรับการประเมินสถานศึกษาจากภายในและภายนอก ปัจจัยที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการประเมินแต่ละโรงเรียน น่าจะเกิดจากการบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกันเป็นประเด็นสำคัญ (กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา พศ..2563)

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการและหลักการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะกระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งน่าจะส่งผลต่อผลการประเมินภายในและภายนอกของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เกิดจากการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายและทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำมาอ้างอิง และนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การประเมินภายในและภายนอกของโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในระบบที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ในสังกัดสำนักงาน

ศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา มีผลการประเมินรอบที่1-3 ที่อยู่ในระดับไม่แตกต่างกันมากนัก

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม ว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นงานที่สำคัญ และเป็นงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกคนที่อยู่ในสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างความพึงพอใจ และความมั่นใจ ของผู้ปกครอง และชุมชนในเขตพื้นที่ที่ให้บริการด้านการศึกษาของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ส่งผลให้การบริหารงานและการดำเนินงานของสถานศึกษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความเห็นของครู ในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความเห็นของครูในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยมีขอบเขตของเนื้อหา ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วม สังเคราะห์จากแนวคิดและหลักการของ ธร สุนทรายุทธ (2551: 57) กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 11) ถวิล เกษสุพรรณ์ (2552: 21) เมตต์ เมตต์การุณ์จิต (2553: 49) ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2553: 64-65) จินตวีร์ เกษมศุข (2554: 3-4) เจริญ ราชโสภา (2554: 8-9) ประเสริฐศักดิ์ เหินไธสง (2559: 65-66) โคเฮน และ อัฟฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff. 1980: 219-220) และ ชาดิด วาซิฟ และคณะ (Shadid, W. and et al. 1982) ได้ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.2 การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังเคราะห์จากกฎกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 3-7) กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 22-35) และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561: 1-5) ได้ 6 ด้าน ดังนี้ กำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การติดตามผลการดำเนินการ และ การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4,426 คน (ข้อมูลจาก กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา, 2563)

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้จากประชากรโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ครู จำนวน 354 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนากรอบในการวิจัยดังนี้

1. การมีส่วนร่วม ศึกษาทฤษฎี ความหมาย องค์ประกอบ และประโยชน์ จากแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2551: 57) กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 11) ถวิล เกษสุพรรณ์ (2552: 21) เมตต์ เมตต์การุณ์จิต (2553: 49) ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2553: 64-65) จินตวีร์ เกษมศุข (2554: 3-4) เจริญ ราชโสภา (2554: 8-9) ประเสริฐศักดิ์ เหินไธสง (2559: 65-66) โคเฮน และ อัพฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff. 1980: 219-220) และ ชาดิด และคณะ (Shadid et al. 1982) ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการและด้านการประเมินผล

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศึกษาจากกฎกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 3 ฉบับ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 และ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 6 ด้าน คือการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การติดตามผลการดำเนินการ และการรายงานผลการประเมินตนเอง

สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4,426 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน โรงเรียนในระบบ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 354 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ)Check Lists)

ตอนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยสอบถามใน 4 ด้าน คือ การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครู ใน 6 ด้าน คือการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การประเมินผลและ ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การติดตามผลการดำเนินการและการรายงานผลการประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานวิจัยด้านทฤษฎี แนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วมและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสร้างเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 4 ด้าน และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใน 6 ด้าน
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ครอบคลุม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลทั่ว ไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละและเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
2. การศึกษาการมีส่วนร่วม และการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครู วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดประเด็นที่มีความหมายไปในทางเดียวกัน เข้าด้วยกัน แจกแจงความถี่ ร้อยละและเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง
4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิแอลฟา (Alpha Coefficient)

1.3 อำนาจจำแนก โดยวิธี การวิเคราะห์หาค่า t เป็นรายข้อ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมโดยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการประเมินผล อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.04) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.03) ส่วนด้านการวางแผนและการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.98)

2. ครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านการติดตามผลการดำเนินการ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ ด้านการรายงานผลการประเมินตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.09) รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}$ = 4.07) ส่วนด้านการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.04)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง (r_{XY} = .673) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มี ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ยกเว้นการมีส่วนร่วมกับการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา และ

การมีส่วนร่วมกับการรายงานผลการประเมินตนเอง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก (r_{XY} = .800 และ r_{XY} = .804) ตามลำดับ ส่วนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในกับการมีส่วนร่วมในด้านการดำเนินการ มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก (r_{XY} = .833)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) กำหนดให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วยการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและมีอำนาจเป็นนิติบุคคล ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการของสถานศึกษา อีกทั้งครูเป็นบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งอาจมีส่วนร่วมในทางตรงหรือทางอ้อม ในการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ หรือการประเมินผล ภายในสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฏิพล จำลอง (2562: 146) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เดือนเพ็ญ ยลไชย (2562: 125) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปานดวงใจ แฮนเกตุ (2559: 159-179) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า การมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก อรุณี ศิริสุขไพบูลย์ (2558: 70-81) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา ตำบลวังหว้า อำเภอแกลง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า การมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557: 66) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนได้ตระหนักแล้วว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยคุณครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนา ปรับปรุงให้สถานศึกษามีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่มีความประสงค์ที่จะเข้ามารับบริการ

ทางการศึกษา ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานและจัดการศึกษาที่ด้อยคุณภาพ และยังเป็นการสร้างสรรค์คุณภาพทางการศึกษาให้เป็นกลไกที่มีพลังในการพัฒนาประชากรที่มีคุณภาพให้สูงขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาณพ แจ้งพลอย (2556: 79) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก สุคิด ขันธะหัตถ์ (2561: 73) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต2 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก สุธรรม ตรีวิเศษ (2562: 104) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภัควิภา ลูกเงาะ (2562: 75) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง อาจเนื่องจากการมีส่วนร่วมมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ การดำเนินงานของสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกงาน และทุกขั้นตอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานหลักและถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายใน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันท์ ถึงสุข ศักดา สถาพรวจนา และเนติ เฉลยวาเรศ (2560: 93-99) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 โศภิดา คล้ายหนองสรวง และ สุเมธ งามกนก (2558: 135-146) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธผลของสถานศึกษาในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี บำรุงสวัสดิ์ วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ ศิริดา บรชาติ (2554: 39-46) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน คือด้านการมีส่วนร่วม และการปรึกษาหารือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และด้านการทำงานเป็นทีม และ

ปัจจัยที่ควรส่งเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมและปรึกษาหารือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการติดต่อสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในการนำไปใช้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งการมีส่วนร่วมในการวางแผนเป็นขั้นตอนปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการเตรียมการก่อนการวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหา การกำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผล จึงควรมี การร่วมมือกันหลายฝ่ายในการวางแผนและหาแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่กระบวนการดำเนินงานที่รอบคอบ เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นกระบวนการสำคัญในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม การตัดสินใจที่ผิดพลาดอาจส่งผลกระทบในด้านลบต่อการดำเนินงาน จึงควรมีการวิเคราะห์และหาทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนในการปฏิบัติที่ดีที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีกระบวนการดำเนินงานที่รอบคอบ การตัดสินใจที่ดีจะอยู่ภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ทำให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและน่าเชื่อถือ ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกขั้นตอน

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อมการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของมาตรฐานการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและทบทวนมาตรฐานการศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 ประชาพิจารณ์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงทุกข้อ เพื่อให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควรดำเนินการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครู และใช้วงจรคุณภาพ (PDCA)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินการกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 (23 กุมภาพันธ์ 2561). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 135 ตอนที่ 11 ก หน้า 1-5.

กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ .ศ.2553. (2 เมษายน 2553). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 127 ตอนที่ 23 ก หน้า 22-35.

กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546. (1 สิงหาคม 2546). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 120 ตอนที่ 74 ก หน้า 3-7.

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิปส์: พับบลิเคชั่น.

กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). *คู่มือปฏิบัติงานกระบวนการบริหารจัดการมีส่วนร่วมของประชาชน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 2.* อุบลราชธานี: สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 2.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *นโยบายและการแนะแนวการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2564). *ข้อมูลและสถิติครูและจำนวนสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในสังกัด.* นครราชสีมา: ผู้แต่ง.

จินตวีร์ เกษมศุข. (2554). *การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจริญ ราชโสภา. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เดือนเพ็ญ ยลไชย. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ถวิล เกษสุพรรณ์. (2552). *การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบล เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธร สุนทรายุทธ. (2552). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ปฏิพล จำลอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ประเสริฐศักดิ์ เหินไธสง. (2559). *การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปานดวงใจ แฮนเกตุ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภัควิภา ลูกเงาะ. (2562). *สภาพและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ภาณพ แจ้งพลอย. (2556). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมประชาชน: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ.* กรุงเทพฯ: บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

วารุณี บำรุงสวัสดิ์, วาโร เพ็งสวัสดิ์, และศิริดา บุรชาติ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 1*(2), 39-46.

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). *ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศิริชัย กาญจนวาสี, และคณะ. (2553). *การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โศภิดา คล้ายหนองสรวง, และสุเมธ งามกนก. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 27*(2), 135-146.

สุคิด ขันธะหัตถ์. (2561). *สภาพการบริหารการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุธรรม ตรีวิเศษ. (2562). *สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุนันท์ ถึงสุข, ศักดา สถาพรวจนา, และ เนติ เฉลยวาเรศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 4*(2), 93-99.

อรุณี ศิริสุขไพบูลย์. (2558). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาบูรพา.

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1980). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. New York: Cornell University

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1997). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. New York: Cornell University.

Krejcie, R. V., & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education March and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Shadid, W., et al. (1982). *Access and Participation: A Theoretical Approach in Participation of the Poor the Development.* Leiden: University of Leiden.

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ชัญญาภัค วิริยะกิจ* ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามนัฏ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

EFFECTS OF SELF-EFFICACY PERCEPTIONS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF A STEEL INDUSTRY EQUIPMENT MANUFACTURING COMPANY IN PLUAK DAENG DISTRICT, RAYONG PROVINCE

Chanyaphak Wiriyakit*, Thanyanan Boonyoo and Sumalee Ramanust
Master of Business Administration, Program in Business Administration, South East Asia University, Thailand
E-mail: w.chanyaphak@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 5 กรกฎาคม 2564
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 8 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง จำนวน 185 คน สถิติที่ใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 รองลงมา คือ ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 และความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการ

ทำงาน และ 3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the self-efficacy perceptions, organization commitment, job satisfaction and job performance of employees, 2) study the organization commitment as the mediator between the self-efficacy perceptions and the job performance of employees and 3) study the job satisfaction as the mediator between self-efficacy perceptions and the job performance of employees of a steel industry equipment manufacturing company in Pluak Daeng District, Rayong Province. The sample used in this research was 185 employees of a steel industry equipment manufacturing company in Pluak Daeng District, Rayong Province. The statistics used in this research consists of 1) descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation values, and 2) inferential statistics for structural equation model (SEM) analysis by using Smart PLS 3.0 program.

As results, it was found that 1) the highest total mean of the organization commitment was 4.15 with the standard deviation of 0.632, followed by the total mean of the job performance of 4.02 with the standard deviation of 0.530, the total mean of the self-efficacy perceptions of 4.00 with the standard deviation of 0.607 and the total mean of the job satisfaction of 3.93 with the standard deviation of 0.607, respectively; 2) the organization commitment influenced the self-efficacy perceptions and the job performance; and 3) the job satisfaction influenced the self-efficacy perceptions and the job performance of employees in a steel industry equipment manufacturing company in Pluak Daeng District, Rayong Province, significantly.

Keywords: Self-Efficacy Perceptions, Organization Commitment, Job Satisfaction, Job Performance

ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

อุตสาหกรรมเหล็กเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของระบบอุตสาหกรรม เพราะเหล็กเป็นวัตถุดิบที่นำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่องมากมาย ได้แก่ รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักรกล ก่อสร้าง ฯลฯ ในปี 2562 ทั่วทั้งโลกมีความต้องการใช้เหล็กสูงถึง 1,767 ล้านตัน แต่การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรุนแรงนั้น ทำให้ความต้องการใช้เหล็กรวมของโลกในปี 2563 ถดถอยลง 2.4% จากปี 2562 หากจำแนกผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยเปรียบเทียบปริมาณความต้องการใช้เหล็กปี 2563 กับปี 2562 เป็นรายประเทศ พบว่าเกือบทุกประเทศมีปริมาณความต้องการใช้เหล็กถดถอยลง ได้แก่ อิตาลี อินเดีย ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ ยกเว้นประเทศจีน ซึ่งมีปริมาณความต้องการใช้เหล็กปี 2563 มากกว่าปี 2562 หากเปรียบเทียบกับวิกฤตการเงินโลก ค .ศ.2009 เมื่อ 11 ปีก่อน ได้ส่งผลกระทบให้ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทย ปี 2552 ถดถอยลงถึง 21% แต่ในปีถัดไป คือ ปี 2553 ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของไทยฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว โดยเพิ่มสูงขึ้นถึง 31% แต่สำหรับวิกฤติไวรัสโคโรน่านี้ ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทยปี 2563 ถดถอยลง 10% แต่การฟื้นตัวจะช้าและต้องใช้เวลาหลายปี โดยคาดว่าปี 2564 ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทยจะปรับตัวเพิ่มขึ้นไม่มาก ราว 4% ถึง 5% เป็น 17.3 ถึง 17.5 ล้านตันเท่านั้น (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2563)

บริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เป็นบริษัทในเครือของประเทศอิตาลี ผู้ผลิตอุปกรณ์เครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรมเหล็กเป็นอันดับสามของตลาดโลก และเป็นผู้นำด้านในการผลิตโรงงานขนาดเล็ก และกระบวนการผลิตแร่เหล็ก ตั้งแต่การออกแบบ และก่อสร้างโรงงานผลิตเหล็กทั้งกระบวนการ ระบบหล่อเย็น ระบบหลอม ระบบไฮดรอลิก ระบบอัตโนมัติ วิจัยและพัฒนาซอฟแวร์ควบคุมการผลิตอัตโนมัติ บริษัทจึงเป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์แห่งเหล็กของโลกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จะมีแผนพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังประสบปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดส่วนบุคคลของพนักงาน ด้วยเหตุที่พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนพนักงานอาจจะขาดความเชื่อมั่น ทักษะ และความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จึงต้องมีการกำหนดแนวทางในการบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในเรื่องของอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร สร้างความเติบโตและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้รับภาครัฐจะสามารถนำไป

ประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาและสร้างการเรียนรู้ในเรื่องการบริการในอนาคต ส่วนภาคเอกชนสามารถปรับปรุงการทำงานให้พนักงานความตั้งใจและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 (H2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 (H4) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 (H5) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (2) ความผูกพันต่อองค์กร (3) ความพึงพอใจในงาน และ (4) ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 886 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 185 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Ringle & Starstedt (2011) และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานที่ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระหว่างเดือนธันวาคม 2563 - เมษายน 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ต่อด้านวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในเรื่องของอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร สร้างความเติบโตและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้

2. ประโยชน์ต่อหน่วยภาครัฐ โดยผู้วิจัยคาดว่าจะส่งผลต่อการปรับปรุงในเรื่องการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภาครัฐจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาและสร้างการเรียนรู้ในเรื่องการบริการในอนาคต

3. ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาคเอกชน ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจบริษัทผลิตเครื่องจักรในอุตสาหกรรมเหล็กในอนาคตในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้พนักงานและบุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Perceptions) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Perceptions) เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองที่รับรู้ว่า ตนเองมีความสามารถในด้านใดและอยู่ในระดับไหน มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ เมื่อรับรู้ในความสามารถของตนเองแล้วก็จะตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง พยายามเรียนรู้และมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แม้จะเจอปัญหาและอุปสรรคก็จะเผชิญหน้าสามารถฟันฝ่าไปได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Bandura, 1986) โดยความเชื่อที่ว่า

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นไม่ได้เกิดจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน ได้แก่ พฤติกรรม การรู้คิดปัจจัยส่วนบุคคล และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวตัดสินความสามารถของการกระทำที่จะทำให้บรรลุผลระดับหนึ่ง ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์เป็นการตัดสินว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลอย่างไร อีกทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) การเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองมักถูกคิดว่ามีความหมายเหมือนกัน แต่จริง ๆ มีความต่างกันอย่างมาก การรับรู้ความสามารถของตนเองต่างจากการเห็นคุณค่าในตนเองในด้านที่ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ใช่การเห็นคุณค่าในตัวเองโดยทั่วไปแต่เป็นการเชื่อมั่นในด้านความสามารถ (Beck, 2008)

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของ Becker (1960) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า มุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange-Based Definition Theory) หรือทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) โดยได้อธิบายไว้ว่า บุคคลจะรักษาความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับการรักษาตำแหน่ง โดยไม่คำนึงถึงสภาพความตึงเครียดที่ประสบอยู่ อย่างไรก็ตามเมื่อได้รับทางเลือกที่มีผลประโยชน์พนักงานก็จะเต็มใจลาออกจากองค์กร นอกจากนี้ Porter et al. (1974) ยังได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ หรือ รูปแบบความผูกพันด้านจิตใจที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร รวมถึงมีความเชื่อถือในองค์กรของตน ซึ่งได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร มีค่านิยมกับเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานแต่ละบุคคลกับองค์กร (จิดาภา ขนุนศรี และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานที่ทำ มีความสุขที่ได้ทำงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่มงาน ผลตอบแทน ภาระหน้าที่ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะอยากทำงาน และอุทิศตนให้กับงานนั้น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation of Acceptance Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization)

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงบประมาณ แรงงาน เวลา ทรัพยากร แต่ได้งานในปริมาณเยอะ ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดย Woodcock (1989) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ อาทิ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเปิดเผยและเผชิญ การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้ง วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 11-12)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 886 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 185 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Ringle & Starstedt (2011) และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามจะเป็นแบบรายการ (Check List) และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยลักษณะของข้อคาถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (Likert' Scale)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการวิจัย

ในผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ72.43) มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 40.00) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 54.05) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 44.32) และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.40)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นสูงสุดเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 รองลงมา คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ คือ 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.598, 0.106 และ 0.202 ตามลำดับ และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.177 2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมีค่าเท่ากับ 0.507 และ 3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.707 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร (LV)	**ค่าความผันแปร (R^2)**	**อิทธิพล (Effect)**	**SE**	**OC**	**JS**
ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP)	0.648	DE	0.598	0.106	0.202
		IE	0.177	0.000	0.000
		TE	0.775	0.106	0.202
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.257	DE	0.507	0.000	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.507	0.000	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	0.499	DE	0.707	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.707	0.000	N/A

หมายเหตุ: De=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	SE → OC	0.707***	18.300	สนับสนุน
H2	SE → JP	0.598***	8.891	สนับสนุน
H3	SE → JS	0.507***	9.975	สนับสนุน
H4	OC → JP	0.106	1.348	ไม่สนับสนุน
H6	JS → JP	0.202***	2.746	สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65); (** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96); (*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) และความพึงพอใจในงาน (JS) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 18.300, 8.891 และ 9.975 ตามลำดับ และ 2) ความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.746 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร (OC) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (JP)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

	สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5	SE → OC → JP	0.167	0.043	0.084	0.254
H7	SE → JS → JP	0.669	0.038	0.594	0.743

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (JS) ที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) สู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) โดยมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.084 และ 0.594 ตามลำดับ และมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่า

เท่ากับ 0.254 และ 0.743 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (JS) ที่เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) สู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) โดยมีค่าช่วงความเชื่อมั่นไม่คลุม 0

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยของการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อมั่นในตัวเองว่ามีความสามารถมากพอที่จะทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้ เมื่อบุคคลเหล่านั้นทุ่มเททำงานแล้วก็จะเกิดความรักในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรทิน กรีดารงศักดิ์, ระพีพรรณ พิริยะกุล และนิภา รุ่งเรืองวุฒิไกร (2561) ที่ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (Tsai, Tsai & Wang, 2011) นอกจากนี้การศึกษาของอัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ก็พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yakin & Erdil (2012) เช่นกัน

2. ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย บุคคลที่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานส่วนใหญ่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าเป็นคนที่สมรสแล้วแม้ว่าจะทำงานมานานจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่มีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ทำให้อาจไม่ค่อยมีเวลาและไม่ได้ทุ่มเทกับงานมากนัก ประสิทธิภาพในการทำงานจึงไม่ค่อยดี ในทางกลับกันคนที่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาน้อยอาจยังไม่มีความผูกพันกับองค์กร แต่ไม่มีภาระหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานก็จะสามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรรณ พนันเภาว์ (2557) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณธรรมสำคัญในการทำงานที่นี่ จึงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานในองค์กรทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ ทำนองเดียวกับการศึกษาของ LiLin & Shiqian (2018) เช่นกัน

3. ปัจจัยของความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จนก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก เมื่อเกิดความพึงพอใจในงานแล้วบุคคลนั้นก็จะอยากทำงาน

และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวพล ลี้เจริญ (2561) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการวิจัยของ Tampubolon (2016) ก็พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยของ Lai & Chen (2012) ก็พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรต้องมีการลงทุนในแผนทรัพยากรเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของการรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่า ระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในประเด็นนี้ควรมีการศึกษาต่อในด้านวิชาการว่าทำอย่างไรจึงจะสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ โดยอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการศึกษา ภาครัฐจึงควรมีการพัฒนาในด้านการศึกษา ให้ทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันและมีประสิทธิภาพ ฝึกให้ทุกคนมีกระบวนการคิดที่ถูกต้องและสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.2 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ องค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการวางนโยบายการบริหารทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรน่าอยู่ มีความมั่นคง สามารถให้ผลตอบแทนได้ตามที่ต้องการจนไม่รู้สึกอยากย้ายไปองค์กรอื่น เช่น ให้สวัสดิการต่างๆ กับพนักงานตามความเหมาะสม มีโบนัสประจำปี

1.3 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความพึงพอใจในพบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม องค์กรจึงควรมีการประกาศถึงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง และดำเนินการอย่างยุติธรรมโปร่งใส รวมถึงภาครัฐก็ควรมีข้อกำหนดในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้พนักงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากองค์กรต่างๆ

1.4 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่วางแผนไว้เสมอ องค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้โดยการสนับสนุนและเห็นความสำคัญของพนักงานเหล่านั้น มีการกล่าวชมเชยและมีการเลื่อนตำแหน่งปรับเงินเดือนให้เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้ง ต่อไปดังนี้

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณที่ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม การศึกษาครั้งต่อไปอาจจะใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเข้ามาช่วยเสริม เพื่อศึกษาถึงลักษณะรายบุคคลของกลุ่มตัวอย่างอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากขึ้น

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเดียวกันร่วมด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบ และเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกใช้วิธีปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มธุรกิจนี้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิดาภา ขนุนศรี, และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6*(2), 13-23.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวพล ลี้เจริญ. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: หาวิทยาลัยศิลปากร.

ประภาพรรณ พนันเภาว์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7*(1), 712-725.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2563). *กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก*. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2563, จาก https://www.fti.or.th/category/กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก/.

สุรทิน กรีดารงศักดิ์, ระพีพรรณ พิริยะกุล, นิภา รุ่งเรืองวุฒิไกร และนรพล จินันท์เดช. (2561). *ความผูกพันต่อองค์การจากอิทธิพลของการจัดการความยุติธรรมในองค์การ: หน่วยงานการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชตภาคย์, 12*(27), 49-62.

อัมพิกา สุทรภักดี. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.

Beck, M. (2008) If at first you don't succeed you're in excellent company. *Journal of Wall Street*, *29*.

Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology, 66*(1), 32-40.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice, 19*(2), 139-152.

Lai, M, C. & Chen, Y, C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation Management and Technology, 3*(4), 387-391.

LiLin & Wang, S.(2002). Factors Affecting the Job Performance of Employees a Work Place in the Higher Education Sector of China. *International Journal of Scientific and Research Publications, 8*(1), 219-223.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*(12), 603-609

Tampubolon, H. (2016). The relationship between employee engagement, job motivation, and job satisfaction towards the employee performance. *Corporate Ownership & Control, 13*(2), 473-477.

WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.

Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *58*, 371.

การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์

กมลา เด่นอำไพ[1*] ปทิตตา ปิยสกุลเสวี[2] และ พีระฉัตร คชลี[3]

[1]โรงเรียนพระหฤทัยคอนเวนต์

[2,3] คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE MANAGEMENT OF EXPERIENTAL ACTIVITIES TO PROMOTE DEVELOPMENT OF PRESCHOOL CHILD THROUGH ONLINE LEARNING.

Kamala Den-ampai[1*], Pathitta, Piyasakulsewee[2], and Peerachat Khotchalee[3]

[1] Phraharuthai Convent School

[2,3]School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: sacredheart@shc.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 7 กุมภาพันธ์ 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 11 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ออกแบบกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ (2) ศึกษาพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ และ(3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กอายุระหว่าง 2-3 ปี จำนวน 7 คน และผู้ปกครอง 7 คน ที่สมัครใจร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ (1) แผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยเรียนรู้แบบออนไลน์ (2) แบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้าน ของเด็กก่อนปฐมวัยและ (3) . แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ผู้วิจัยพัฒนามีจำนวน 5 กิจกรรมได้แก่ (1.1) กิจกรรมบ้านแสนสุข (1.2) กิจกรรมผีเสื้อแสนซน (1.3) กิจกรรมเป็ดน้อยเล่นน้ำ (1.4) กิจกรรมฝนตกข้างหน้าต่าง และ (1.5) กิจกรรมสวัสดียามเช้า

2. พัฒนาการ 4 ด้านของเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.48, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45)

ปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา 2) แบบวัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา 3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาและ 4) แบบประเมินรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. คู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย แนวทางการเขียนโครงการ แนวทางการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบ และตัวอย่างการดำเนินการจัดฝึกอบรม

2. ผลการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.88, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.3)

3. ผลการทดลองใช้คู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา พบว่า

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมคิดโดยรวมเป็นร้อยละ 84.11

3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.03)

4. ผลประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาโดยรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13 , ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59)

คำสำคัญ: นวัตกรรม การพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to 1) study fundamental data to develop manual on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. 2) develop and evaluate the suitability of manual on workshop training

"One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. 3) investigate the manual on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. 4) evaluate and assure the quality of manual on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. The sample group included 150 administrators, teachers, and educational personnels which volunteer to join the workshop training from 1) Assumption Convent School (Bangkok) 2) Assumption Convent School (Silom, Bangkok) 3) Assumption Convent School (Lopburi) 4) Assumption Convent School (Lamnarai) Lopburi 5) Saint Joseph School (Nakhon Sawan) and 6) Saint Joseph School (Mae Chaem Chiang Mai) in the academic year 2021. The research tools consisted of 1) A manual on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. 2) achievement test on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. 3) satisfaction questionnaire of trainees towards on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. 4) quality evaluation and assurance form of manual on workshop training "One Teacher, One Innovation" to promote the ability of educational innovation design. Percentage, mean and standard deviation were used to examine the data.

The results found that

1. A manual on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design for administrators, teachers and educational personnels which included of project writing guidelines, operational guidelines, supporting documents, and examples of training arrangements.

2. the results of the assessment of manual on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design were at highest level as a whole.(mean = 4.88, standard deviation = 0.3).

3. the results of investigation the manual on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design found that

3.1 achievement on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design of trainees were at 84.11 as a whole.

3.2 trainees' satisfaction towards on workshop training "One Teacher One Innovation" to promote the ability of educational innovation design was at the highest level (mean = 4.63, standard deviation = 0.3).

4. the results of quality evaluation and assurance of manual on workshop training "One Teacher, One Innovation" to promote the ability of educational innovation design were at high level as a whole.(mean = 4.13, standard deviation = 0.59)

Keywords: Innovation, Development, Educational Personnels

บทนำ

สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการขับเคลื่อนเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ความสามารถด้านการสื่อสารที่ไร้ขีดจำกัดทำให้การสื่อสารทั่วโลกเชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็วส่งผลให้ประชาคมทั่วโลกต้องมีการปรับตัว จัดรวมกลุ่มสร้างการเปลี่ยนแปลงขึ้นเกือบทุกมิติในทุกภูมิภาค ประเทศไทยจึงต้องปรับตัวในกระแสการเปลี่ยนผ่านนี้ด้วย สิ่งที่ภาครัฐต้องวางแผนพัฒนาเป็นอันดับแรกคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่สุดเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างคนหรือเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ ซึ่งประเทศไทยจึงได้มีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและได้กำหนดความหมายของการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ซึ่งให้ความหมายของการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและกำหนดการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่มีความมุ่งมั่นในการยกระดับการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากลกระทรวงศึกษาธิการ (2546).

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการพัฒนาบุคลากรประจำหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 149) ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษานั้นยังไม่มีความชัดเจนและเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเพราะนวัตกรรมทางการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและบุคลากร

ทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ต้องร่วมมือร่วมใจนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน้าที่อันจะส่งผลต่อสัมฤทธิผลของผู้เรียน ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายดังที่ได้กล่าวมาแล้วต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา การเลือก ออกแบบและการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือความต้องการในการพัฒนาทั้งนี้เพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาซึ่ง พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2559 : 54) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้หมายถึง รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ เทคนิค สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ได้มีการศึกษาและพัฒนาขึ้นใหม่เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยอาจเป็นสิ่งใหม่ที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้บ้างแล้วแต่ยังไม่แพร่หลายหรือยังไม่ได้ใช้อย่างเป็นปกติ นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้จึงอาจเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดหรือใหม่เพียงบางส่วนหรือเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการเรียนรู้ คู่มือจึงมีความเหมาะสมในบริบทของเวลาจำกัด การศึกษาด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความเข้าใจในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีต่อคุณภาพของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา คู่มือเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการของผู้ใช้ให้สามารถดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันมากที่สุดและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พัชรพร สันติวิจิตรกุล(2553 : 89) กล่าวว่าในการจัดทำคู่มือจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ วิธีการใช้คู่มือหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ คำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์การจัดกิจกรรม แหล่งข้อมูลอ้างอิงเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้คู่มือให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีแบบฝึกหัดหรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน เกิดประโยชน์ในการช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายทั้งยังช่วยในการประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลาและบุคลากรตลอดจนผลงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย

โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานครมีนโยบายส่งเสริมความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนและการปฏิบัติงานสนับสนุนทางด้านการจัดการศึกษาประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019(COVID – 19)เป็นระยะเวลานานและต่อเนื่องที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมาสามารถดำเนินการได้ในสภาวะการณ์ปกติและยังส่งผลให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย(Best Practice)

จากที่มาและความสำคัญของสภาพความต้องการ ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One

Teacher One Innovation และเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการพัฒนาการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษา ก่อให้เกิดประโยชน์ของผลงานทางวิชาการอย่างกว้างขวางและเป็นแนวทางแก่บุคลากรการศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำไปศึกษาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา
4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีดังนี้

1. ศึกษาสังเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ หลักการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ขั้นตอนการพัฒนาคู่มือดำเนินงาน โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางศึกษา
2. สำรวจสภาพการจัดการศึกษาและความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา

3. ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดย ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย และดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กำหนดลักษณะของเครื่องมือที่ใช้การวิจัยในแต่ละประเด็น ซึ่งแต่ละประเด็นจะพิจารณาถึง ความเหมาะสมและของการวัดตัวแปร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลความต้องการในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานครจำนวน 150 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่แบบสอบถามสภาพและ ความต้องการพัฒนาการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พร้อมคำถามปลายเปิดในตอนท้ายของแต่ละข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นำแบบสอบถามความต้องการพัฒนาการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งผลของการวิเคราะห์ค่า IOC ของข้อคำถามปรากฏว่าได้ค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.67

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาและประเมินความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการในการพัฒนาคู่มือการดำเนินการโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation”ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของรูปแบบเวสปรา (WESPRA Model) ของ ปทิตตา ปิยสกุลเสวี (2564 : 162) มาดำเนินการในพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การคิดไตร่ตรองหาเหตุผลและคำอธิบายที่มีคุณค่า (Why)

เป็นขั้นตอนในการตั้งคำถามว่าทำไมต้องจัดทำคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา อะไรคือหัวใจสำคัญของคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ทำอย่างไรให้คู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาเกิดประสิทธิผล

2. การกำหนดเป้าหมายเชิงประจักษ์ (Expression)

เป็นขั้นตอนกำหนดเป้าหมายเชิงประจักษ์ คือ คู่มือได้ผลกับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดผลงานจากการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ปรากฏผลงาน ชิ้นงานที่ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ที่มีหลักฐานแนบประกอบ

3. การศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐาน (Strand)

เป็นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา

4. การพัฒนาคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา (Process)

เป็นขั้นตอนการพัฒนาคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาฉบับร่างโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 จากนั้นส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนพิจารณาและ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความสอดคล้องและความเหมาะสมของคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าความเหมาะสมเท่ากับ 4.56 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

5. การทดลองนำร่องการใช้คู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาฉบับร่าง

เป็นขั้นตอนศึกษาความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้ของการนำคู่มือไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน รวมระยะเวลา 15 ชั่วโมง จากนั้นร่วมกันสะท้อนคิดเกี่ยวกับผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. การประเมินประสิทธิผลและ การปรับปรุงคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา (Apply to life)

เป็นขั้นตอนการตรวจสอบและรับรองประสิทธิภาพของคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และ ด้านการวัดผลประเมินผลจำนวน 12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากเกณฑ์ด้านความสำเร็จทางด้านการบริหารจัดการศึกษา ด้านการวิจัยและการจัดการศึกษา ประเมินตรวจสอบและรับรองประสิทธิภาพของคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิง

ปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้คู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาจากโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียนได้แก่ 1)โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร 2)โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ สีลม กรุงเทพมหานคร 3) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จังหวัดลพบุรี 4) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลำนารายณ์ จังหวัดลพบุรี 5) โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และ 6)โรงเรียนเซนต์โยเซฟ แม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ รวมผู้เข้ากับโครงการฝึกอบรมจำนวน 150 คน ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา 3 ระยะโดยระยะที่ 1 เป็นการให้ความรู้ในแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ระยะที่ 2 เป็นการให้คำแนะนำ ปรึกษาเพื่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและระยะที่ 3 การสะท้อนผลการพัฒนาและปรับปรุงนวัตกรรมทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ในการดำเนินการประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ไปดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความสอดคล้องและความเหมาะสม จากนั้นนำแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการวัดผลและประเมินผล ประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและรับรองคุณภาพจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การประเมิน และเกณฑ์การประเมินคุณภาพ ความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมิน Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1980 : 112)

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหาของแบบประเมินและรับรองคุณภาพ และดำเนินการสร้างแบบประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา

3. นำแบบประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตรวจสอบความเหมาะสมเชิงเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คนเพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบประเมินกับจุดประสงค์ของการประเมินโดยใช้สูตรคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence) ปรากฏว่าได้ค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.67

5. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อนำไปใช้ประกอบการประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และ ด้านการวัดผลประเมินผลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. คู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย แนวทางการเขียนโครงการ แนวทางการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบและตัวอย่างการดำเนินการจัดฝึกอบรม

2. ผลการประเมินคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.88, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.3)

3. ผลการทดลองใช้คู่มือการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา พิจารณาได้จากประเด็นดังนี้

3.1 ผลการวัดผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลการฝึกอบรมจากคะแนน 30 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 84.11

3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.03)

4. ผลประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาพบว่า ระดับสภาพการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59)

อภิปรายผล

1. การพัฒนาคู่มือดำเนินงานโครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย แนวทางการเขียนโครงการ แนวทางการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบและตัวอย่างการดำเนินการจัดฝึกอบรม ในส่วนของเนื้อหาประกอบด้วย 1) คำชี้แจงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation 2) การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 3) แนวคิดที่มีต่อการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และ 4) วิธีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ บุคลากรทางการศึกษา จากโรงเรียน จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร 2)โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ สีลม กรุงเทพมหานคร 3) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จังหวัด ลพบุรี 4) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลำนารายณ์ จังหวัดลพบุรี 5) โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และ 6) โรงเรียนเซนต์โยเซฟ แม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ รวมจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งสิ้น 150 คน โดยมีรายละเอียดเพียงพอต่อการศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องและเอื้อต่อการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะลักษณะของคู่มือที่ดีควรมีเนื้อหาสาระหรือรายละเอียดตรงกับเรื่องที่ศึกษาและไม่ยากจนเกินไป จากผลการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่าในการดำเนินการจัดวิทยากรเพื่อให้คำแนะนำ ปรึกษาในระยะที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ส่งโครงร่างการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเป็นรายบุคคล กลุ่มและคณะอย่างต่อเนื่องในหลากหลายช่องทาง เช่น อีเมล์ (E - mail) ไลน์ (Line) และการขอคำปรึกษาทางโทรศัพท์ตามแนวทางและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ปรากฏในคู่มือดำเนินงานโครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี สุขอรรถ (2550 : 76) ได้ศึกษาพัฒนาคู่มือการดำเนินงานเทคโนโลยีสะอาด

สำหรับโรงพยาบาล พบว่า มีเนื้อหาประกอบด้วย 1) ความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสะอาด การใช้ทรัพยากรและการเกิดของเสียของโรงพยาบาล 2) ขั้นตอนการดำเนินงานเทคโนโลยีสะอาด 3) แนวปฏิบัติที่ดีด้านการใช้ทรัพยากรสำหรับโรงพยาบาลและ 4) กรณีศึกษาการดำเนินงานเทคโนโลยีสะอาดในโรงพยาบาลรวมถึงตัวอย่างกรณีศึกษาและแบบบันทึกประกอบเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ไชยวุฒิ(2560 : 90 – 97)ดำเนินการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือและด้านการนำไปใช้

2. การประเมินคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.88, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.3) โดยผู้วิจัยได้นำคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปดำเนินการทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ บุคลากรทางการศึกษา จาก 1) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร 2) โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ สีลม กรุงเทพมหานคร 3) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลพบุรี จังหวัดลพบุรี 4) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ลำนารายณ์ จังหวัดลพบุรี 5) โรงเรียนเซนต์โยเซฟ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และ 6) โรงเรียนเซนต์โยเซฟ แม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน พบว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจและเต็มใจให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมทุกขั้นตอน โดยในระหว่างการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ติดตามและให้คำแนะนำทุกระยะ การดำเนินการให้คำแนะนำ ปรึกษาในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาจากคณะวิทยากรได้รับการตอบรับจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องในหลากหลายช่องทางการสื่อสาร และสามารถนำเสนอโครงร่างการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้ นำไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาการดำเนินงานการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนและงานด้านสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรภัทร ไม้ไหว (2559 : 118 - 136) ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi – experimental research design) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) ศึกษากรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรม 2) สร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ประเมินประสิทธิผลและปรับปรุง ผลการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ครูผู้เข้ารับการอบรมสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ ไชยวุฒิ(2560 : 90 – 97)

ดำเนินการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า คู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือและด้านการนำไปใช้

3. การทดลองใช้คู่มือดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าโครงการฝึกอบรม มีผลการวัดผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบวัดผลการฝึกอบรมจากคะแนน 30 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 84.11 ซึ่งผู้วิจัย เน้นการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ โดยการฝึกปฏิบัติการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา มีสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สนองความต้องการในการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เช่น ใบความรู้ ใบงาน วิดีทัศน์ เพาเวอร์พอยท์ การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมการอภิปราย วางแผนในการทำงานและการตัดสินใจในการดำเนินการ ศึกษาแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมร่วมกับผู้วิจัย และประเด็นสำคัญคือ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมอย่างมีความหมาย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการเหล่านี้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542(กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551 : 5)

3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ One Teacher One Innovation เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.63, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.03 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคำชี้แจงในการใช้คู่มือมีความชัดเจน ระบุวัตถุประสงค์ของคู่มือไว้ชัดเจน แจกแจงรายละเอียดขอบข่ายเนื้อหาชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ คำแนะนำการใช้คู่มือละเอียด เข้าใจง่ายด้วยรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ รายละเอียดในคู่มือสอดคล้องกับเนื้อหาไม่ยากจนเกินไป การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหามีความเหมาะสมผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรภัทร ไม้ไหว (2559 : 118 - 136) ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุดต่อหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ไชยวุฒิ(2560 : 90 – 97) ดำเนินการพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าคณาจารย์คณะครุศาสตร์มีความพึงพอใจต่อคู่มือการบริหาร

จัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในภาพรวมระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปเล่มของคู่มือ ด้านเนื้อหาของคู่มือและด้านการนำไปใช้

4. การประเมินและรับรองคุณภาพคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาพบว่า ระดับสภาพการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.13, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันทุกประเด็นทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าคู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา สร้างขึ้นโดยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย การดำเนินการพัฒนาคู่มือ แนวทางการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายมีความตระหนักในความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและการสะท้อนผลผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงนภา เตปา. (2562 : 96) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนท้าวศรีบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ผลการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนท้าวศรีบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 4 ด้านซึ่งประกอบด้วยด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.54 , ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59)และสอดคล้องกับแนวคิดของสิริกร ประสพสุข. (2555 : 78) กล่าวว่าลักษณะของคู่มือที่ดีควรมีขนาดรูปเล่มเหมาะสม ตัวอักษรอ่านง่าย ชัดเจน ภาพประกอบเหมาะสมกับเนื้อหาและการนำเสนอกิจกรรมแต่ละขั้นตอนมีความชัดเจน วัตถุประสงค์ของคู่มือกำหนดไว้ชัดเจนเหมาะสม ระบุขอบข่ายเนื้อหาครอบคลุม คำแนะนำการศึกษาคู่มือเขียนได้ชัดเจน มีกิจกรรมประเมินผลเหมาะสมกับเนื้อหา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำคู่มือไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่าภายหลังการทดลองใช้คู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มขึ้นสามารถเสนอโครงร่างการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อรับการพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาภาระงานในหน้าที่ของตนเอง จึงควรเผยแพร่คู่มือดำเนินงานโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “One Teacher One Innovation” เพื่อส่งเสริมความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมทางการศึกษาให้กับโรงเรียนในเครือข่ายหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สนใจเพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการในโรงเรียนของตน

2. จากการวิจัยพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงควรสนับสนุนในการจัดหาผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิในการนิเทศ ติดตามให้คำแนะนำการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น จึงควรออกแบบกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการเขียนบทความทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่ใช้โปรแกรมที่สามารถนำมาใช้การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพมหานคร: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ดวงนภา เตปา. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการโรงเรียนบ้านท้าวบุญเรือง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปทิตตา ปิยสกุลเสวี. (2564). *รูปแบบเวสปราสำหรับการจัดการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษา* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

พัชรพร สันติวิจิตรกุล. (2553). *การพัฒนาคู่มือการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี 1 (ดอนสักผดุงวิทย์)* (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2559). *เทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาลินี สุขอรรถ. (2550). *การพัฒนาคู่มือการดำเนินงานเทคโนโลยีสะอาดสำหรับโรงพยาบาล* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วีรภัทร ไม้ไหว. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สิริกร ประสพสุข. (2555). การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้พิ่มเติมภาษาอังกฤษสำหรับครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 14*(3), 39–51.

สุเทพ ไชยวุฒิ. (2560). *การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

Joint committee on Standards for Educational Evaluation. (1980). *Standards for Educational Evaluation.* Chicago: Rand McNally.

การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์

กมลา เด่นอำไพ[1*] ปทิตตา ปิยสกุลเสวี[2] และ พีระฉัตร คชลี[3]

[1]โรงเรียนพระหฤทัยคอนเวนต์

[2,3] คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE MANAGEMENT OF EXPERIENTAL ACTIVITIES TO PROMOTE DEVELOPMENT OF PRESCHOOL CHILD THROUGH ONLINE LEARNING.

Kamala Den-ampai[1*], Pathitta, Piyasakulsewee[2], and Peerachat Khotchalee[3]

[1] Phraharuthai Convent School

[2,3]School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: sacredheart@shc.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 7 กุมภาพันธ์ 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 11 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ออกแบบกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ (2) ศึกษาพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ และ(3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กอายุระหว่าง 2-3 ปี จำนวน 7 คน และผู้ปกครอง 7 คน ที่สมัครใจร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ (1) แผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยเรียนรู้แบบออนไลน์ (2) แบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้าน ของเด็กก่อนปฐมวัยและ (3) . แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ผู้วิจัยพัฒนามีจำนวน 5 กิจกรรมได้แก่ (1.1) กิจกรรมบ้านแสนสุข (1.2) กิจกรรมผีเสื้อแสนซน (1.3) กิจกรรมเป็ดน้อยเล่นน้ำ (1.4) กิจกรรมฝนตกข้างหน้าต่าง และ (1.5) กิจกรรมสวัสดียามเช้า

2. พัฒนาการ 4 ด้านของเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.48, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45)

3. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52)

คำสำคัญ : กิจกรรมเสริมประสบการณ์ เด็กก่อนปฐมวัย การเรียนรู้แบบออนไลน์

Abstract

The purposes of this research were to (1) design experiental activities to promote development of preschool child through online learning. (2) study 4 aspects of preschool child development after joining experiental activities to promote development of preschool child through online learning and (3) study satisfaction of parents towards on the management of experiental activities to promote development of preschool child through online learning. The samples of this research were 7 preschool child aged between 2 – 3 years and their 7 parents who voluntarily participated. The research instruments were (1) lesson plan of experiental activities to promote development of preschool child through online learning. (2) 4 aspects of preschool child development evaluation form and (3) satisfaction questionnaire of parents towards on the management of experiental activities to promote development of preschool child through online learning. The statistics used for data analysis were an average and standard deviation.

The results of this research were as follows :

1. 5 experiental activities to promote development of preschool child through online learning were 1) Home Sweet Home 2) Playful Butterfly 3) Swimming Little Ducks 4) Rain Drops and 5) Good Morning

2. 4 aspects of preschool child development after joining experiental activities to promote development of preschool child through online learning were at the high level as a whole. (The average = 4.48 , S.D. = 0.45)

3. The satisfaction of parents towards on the management of experiental activities to promote development of preschool child through online learning were at the high level as a whole. (The average =3.69, S.D. = 0.52)

Keywords : experiental activities, Preschool child, Learning online

บทนำ

ในระยะสองปีที่ผ่านมาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างในหลายมิติทั่วโลก รวมทั้งผลกระทบต่อแวดวงการศึกษาในหลายแง่มุม ตั้งแต่การปิดสถานศึกษา ปรับมาใช้การจัดการเรียนการสอนผ่านกลไกต่าง ๆ ตลอดจนปัญหาทางเศรษฐกิจที่ตามมาที่ทำให้เด็กหลายคนต้องออกจากโรงเรียน ทำให้ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษามีระยะห่างเพิ่มมากขึ้น แต่อีกปัจจัยที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับตัวและนำมาซึ่งการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมรูปแบบการศึกษาใหม่ ๆ ที่ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบที่แตกต่างกลายเป็นโมเดลใหม่ ๆ ที่สอดรับกับบริบทของแต่ละพื้นที่ทั่วโลก จากการประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจากผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลงต่อแวดวงการศึกษาในแง่มุมต่าง ๆ ระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ลดลง ผลกระทบต่ออนาคตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค. 2563 : 5) ทำให้สถานศึกษาส่วนใหญ่ต้องงดการจัดการเรียนการสอน แม้จะเปลี่ยนมาทำการเรียนการสอนแบบออนไลน์แต่ก็มีประสิทธิภาพไม่เท่ากับการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ ทำให้เด็กมีปัญหาทั้งการเรียนที่ต้องหยุดชะงัก ไปจนถึงความไม่พร้อมของผู้ปกครอง การขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การเข้าถึงอินเตอร์เน็ต การใช้เวลาหน้าจอมากเกินไป การขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมชั้น สุดท้ายทำให้เกิดความเครียดทั้งเด็กและครูผู้สอนและปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การที่เด็กมีเวลาในการเรียนรู้ที่ลดลง (learning loss) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในช่วงเวลาที่เด็กต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่บ้าน ทำให้ขาดการทบทวนบทเรียนเป็นเวลานาน ความรู้ก็อาจจะหายไป นอกจากความรู้ที่หายไปแล้ว ยังอาจส่งผลต่อพื้นฐานความรู้ในด้านสำคัญ ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสังคม หลายประเทศก็พยายามแก้ปัญหา โดยการเพิ่มอุปกรณ์ต่าง ๆ เพิ่มอินเตอร์เน็ต การจัดฝึกอบรมครูผู้สอนให้รับมือกับการเรียนการสอนแบบทางไกล ซึ่งการศึกษาไม่ได้อยู่เพียงแค่ในห้องเรียน สำหรับข้อดีในช่วงเวลาที่ผ่านมาคือการทำให้เกิดนวัตกรรมการเรียนการสอนทางไกลเป็นจำนวนมากมากหลายอย่างพบว่ามีการทำได้ดี มีประสิทธิภาพหรือ มีครูผู้สอนที่สามารถทำได้ การคิดค้นวิธีการที่ดี ๆ หลายอย่าง ทำให้รู้ว่าการศึกษาไม่ใช่เกิดขึ้นได้ในห้องเรียนเท่านั้น เมื่อเกิดสถานการณ์จำเป็นก็สามารถจัดการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทั้งทางออนไลน์หรือทางออฟไลน์ เช่น การส่งหนังสือ อุปกรณ์การเรียนพร้อมคำแนะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564 : 3) ที่ส่งผลกับการจัดการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัย ก่อนประถมศึกษา ศูนย์เด็กเล็ก เนอร์สเซอรี่ เพราะเด็กวัยนี้ไม่สามารถเรียนออนไลน์ได้ ต้องอยู่กับผู้ปกครอง ไม่ได้ออกไปเล่นตามวัย และพบว่าในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้เด็กเล็กมีพัฒนาการของกล้ามเนื้อที่ลดลง แม้ว่าในอนาคตถ้ามีการประกาศปิดโรงเรียนอีกครั้งทางโรงเรียนก็จะสามารถปรับตัวได้ง่ายกว่าการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในครั้งที่แล้วเพราะมีประสบการณ์เดิมในการเตรียมการป้องกันไว้แล้วบ้าง หรือการบริหารจัดการศึกษาระบบบทเรียนทางไกลต่าง ๆ แต่สิ่งที่ยังน่าเป็นห่วงคือเด็กที่ไม่มีความพร้อมในการเรียนในลักษณะทางไกลที่จะทำให้เด็กต้องขาดประสบการณ์ทางวิชาการไป ตลอดทั้งในปี

การศึกษา 2563 โดยภาพรวมสภาพการเปลี่ยนแปลงไปของการศึกษาจากรูปแบบ Conventional Education System ไปสู่ทางเลือกและการปรับตัวใหม่ ๆ ทำให้ได้พบว่า วงการศึกษาสามารถปรับตัวพลิกแพลงได้ในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย กลายเป็นโจทย์ท้าทายของครูผู้สอนก่อนระดับปฐมวัยกับการจัดการเรียนการสอนให้เด็กเล็กวัย 2-3 ปี ซึ่งเทคโนโลยีสำหรับเด็กวัยนี้ อาจไม่ใช่สิ่งที่เห็นผลเท่าการเรียนรู้ที่ได้ทดลองทดลอง หยิบจับ เมื่อไม่ได้พบครูผู้สอนในห้องเรียน พัฒนาการด้านต่าง ๆ เด็กวัยนี้จะทำได้อย่างไร เป็นคำถามและที่มาของแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่ครูผู้สอนต้องปรับตัวในการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับช่วงวัย และที่สำคัญครูผู้สอน ผู้ปกครอง ต้องร่วมมือไปด้วยกัน รับภาระที่อาจมีผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กเล็ก ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นที่ยอมรับว่า ทุกครอบครัวยังต้องหารายได้ มาเลี้ยงดูและจุนเจือครอบครัว ในช่วงกลางวันเด็กส่วนใหญ่จึงไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ แต่ต้องอยู่กับญาติ เช่น ปู่ ย่า ตา ยาย ที่เคียงข้างการเรียนรู้ของบุตรหลาน ทำให้การเรียนของเด็กก่อนปฐมวัยจึงดำเนินการได้ยากขึ้นกว่าปกติ ส่งผลต่อพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งพูดช้าและแม้แต่พัฒนาการทางด้านร่างกาย ก็น้อยลงด้วย เด็กในช่วงวัย 2-3 ปี ต้องมีคนคอยดูแลตลอดเวลา หากผู้ปกครองออกไปทำงานหรือไม่พร้อมดูแลในบางวัน บางครั้งเด็กจึงต้องอยู่กับปู่ ย่า ตา ยาย ซึ่งผู้สูงวัยบางคนไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้ส่งผลให้เด็กจะไม่ได้เรียนในช่วงเวลาหนึ่ง ครูผู้สอนระดับเด็กก่อนปฐมวัยต้องทำการปรับวิธีการสอน เมื่อเด็กเล็กต้องเรียนที่บ้านจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับครูผู้สอนเป็นพิเศษ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564: 38 - 41) กอร์ดอนและบราวน์ (Gordon & Browne, 1985: 178 – 179) กล่าวว่า ครูผู้สอนกับผู้ปกครองมีหน้าที่ในการให้การศึกษาแก่เด็กเหมือนกัน ตรงที่ต้องส่งเสริมพัฒนาการและให้การดูแล เพียงแต่คนละบทบาทคนละพันธกิจ หากประสานบทบาททั้งสองคนเข้าด้วยกันโอกาสของเด็กจะได้รับการดูแลและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เพราะครูผู้สอนรู้ข้อมูลเด็กที่บ้าน ผู้ปกครองรู้ข้อมูลเด็กที่โรงเรียน การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันเป็นตัวเชื่อมในการพัฒนาและดูแลเด็กเป็นไปอย่างต่อเนื่อง คุณค่าของการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนกับผู้ปกครอง มีผลดีต่อผู้ปกครองในแง่ของผู้ปกครองได้เรียนรู้รูปแบบของครูผู้สอน เห็นตัวอย่างการสอนที่มีประสิทธิภาพจากครูผู้สอน ในขณะเดียวกันผู้ปกครองเกิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนปัญหาและความคับข้องใจกับผู้ปกครองด้วยกัน ผลที่ครูผู้สอนและโรงเรียนได้รับมากคือ ความร่วมมือจากผู้ปกครองในการทำกิจกรรมอาสาสมัครของผู้ปกครองที่โรงเรียน ถึงแม้ว่าผู้ปกครองจะขาดความชำนาญในเทคโนโลยี แต่ความตั้งใจในการร่วมมือจะช่วยให้ผ่านอุปสรรค ขณะที่ครูผู้สอนก็ต้องปรับตัวในเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมอุปกรณ์เพื่อจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ หรือ แม้กระทั่งขาตั้งโทรศัพท์ที่ต้องใช้ถ่ายทำคลิปวีดีโอเพื่อประกอบการเรียนการสอน ต้องนำคลิปวิดีโอมาตัดต่อให้มีเนื้อหา แสง สี เสียง ที่ดึงดูดน่าสนใจเหมาะสมกับเด็ก สิ่งนี้อาจไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับครูผู้สอนที่ไม่มีความชำนาญในด้านเทคโนโลยี ต้องใช้เวลาเรียนรู้เพิ่ม นอกเหนือจากขอบเขตงานประจำที่ทำอยู่เพื่อให้คลิปวิดีโอ สื่อการเรียนการสอนที่จัดทำออกมามีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ได้อย่างเหมาะสมกับช่วงวัยมากที่สุด ใกล้เคียงกับการเรียนที่โรงเรียนตามปกติ ที่สำคัญเด็ก ๆ ต้องเรียนรู้ ด้วยความ

สนุกสนาน คิดใหม่ ทำใหม่ กับบทบาทของครูนักสร้างสรรค์ ต้องสอดแทรกเกม เข้าไปด้วยเพื่อให้เด็กได้โต้ตอบให้เด็ก ๆ ได้ลองทาย หลังจากนั้นก็ให้ผู้ปกครองถ่ายคลิป ส่งกลับมา และเมื่อมีเทศกาลวันสำคัญอย่าง เช่น วันแม่ วันไหว้ครู ครูผู้สอนก็จะให้ผู้ปกครองถ่ายคลิปเด็กทำกิจกรรมส่งมา เพื่อเป็นการติดตามพัฒนาการการสื่อสารของเด็ก ขณะที่ในช่วงที่ยังเรียนรู้ได้ในห้องเรียน อุปกรณ์การจัดประสบการณ์ เช่น ดินน้ำมัน สี กระดาษ คือเครื่องมือที่ครูผู้สอนสามารถ ใช้เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับเด็กก่อนปฐมวัย เพราะเป็นช่วงเวลาที่ต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างพัฒนาการเด็กอยู่ที่บ้านยังได้เรียนรู้ ได้เล่น ครูผู้สอนจึงจัดส่งอุปกรณ์ ไปให้เด็กได้ขีดเขียน เสริมสร้างจินตนาการกันที่บ้าน เด็กอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถออกไปไหนได้ จะไปเล่นกับเพื่อนก็ไม่ได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต การส่งอุปกรณ์การเรียนรู้ไปให้ยังสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะพื้นฐานในการใช้ชีวิตประจำวันได้เรียนรู้การปรับตัวเข้าสังคม ครูผู้สอนกับเด็กต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เด็กในวัยนี้ยังต้องได้เล่น เรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ เล่นกับเพื่อน เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของเขา การเรียนร่วมกัน การเล่นร่วมกัน จะได้ทั้งร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา แต่จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ครูผู้สอนกับเด็กต้องห่างกันระยะหนึ่ง บุคคลที่สามารถเชื่อมต่อสัมพันธภาพของครูผู้สอนและเด็กได้ดังเดิมคือผู้ปกครอง

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับวิธีการสอนเพื่อช่วยส่งเสริมพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาได้อย่างเหมาะสมกับช่วงวัยมากที่สุด ใกล้เคียงกับการเรียนที่โรงเรียนตามปกติ และที่สำคัญเด็ก ๆ ต้องเรียนรู้ด้วยความสนุกสนาน ทางออนไลน์ โดยออกแบบกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อออกแบบกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์
2. เพื่อศึกษาพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กก่อนปฐมวัยอายุระหว่าง 2-3 ปี และผู้ปกครองที่สมัครใจร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ คลองเตย กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กก่อนปฐมวัยอายุระหว่าง 2-3 ปี จำนวน 7 คน และผู้ปกครอง 7 คน ที่สมัครใจร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ คลองเตย กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2564 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ จำนวน 10 แผน
2. แบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้าน เด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีกระบวนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีกระบวนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การเรียนรู้แบบออนไลน์

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่จะศึกษา เพื่อกำหนดของเขตของเนื้อหา พัฒนาการ และแนวทางการจัดกิจกรรม แล้วนำไปออกแบบแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์

1.3 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ โดยแบบประเมินความเหมาะสมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 65)

1.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์กับจุดประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item-Objective Congruence) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2548 : 150) ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.92

1.5 นำแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมและสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล และวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์จากผู้เชี่ยวชาญมีค่าความเหมาะสมเท่ากับ 4.56 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

1.6 นำแผนการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีกระบวนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กปฐมวัย

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่จะศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหา ข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือ

2.3 สร้างแบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ โดยแบบประเมินความเหมาะสมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 65)

2.4 นำแบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของแบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ กับจุดประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item-Objective Congruence) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2548 : 150)ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.92

2.5 นำแบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมและความสอดคล้องกับจุดประสงค์ และวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าความเหมาะสมเท่ากับ 4.36 มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.6 นำแบบประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีกระบวนการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการเด็ก

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่จะศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตของเนื้อหา ข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือ

3.3 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ โดยแบบประเมินความเหมาะสมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 65)

3.4 นำแบบประเมินความเหมาะสมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ กับจุดประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item-Objective Congruence) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2548: 150) ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้ค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ (IOC) เท่ากับ 0.96

3.5 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมและความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและภาษา และวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมของแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีค่าความเหมาะสมเท่ากับ 4.12 มีความเหมาะสมในระดับมาก

3.6 นำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตดำเนินการทดลองในโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จากผู้อำนวยการโรงเรียน
2. ชี้แจงเด็กก่อนปฐมวัย จำนวน 7 คน และผู้ปกครอง จำนวน 7 คน ที่สมัครใจร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ ก่อนการทดลอง
3. ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยวิธีการเรียนรู้แบบออนไลน์
4. ดำเนินการประเมินพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์
5. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ผลพัฒนาการ 4 ด้านเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ผลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการทดลอง สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับการออกแบบการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนเรียนด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ผู้วิจัยได้พัฒนามีจำนวน 5 กิจกรรมได้แก่ (1.1) กิจกรรมบ้านแสนสุข (1.2) กิจกรรมผีเสื้อแสนซน (1.3) กิจกรรมเป็ดน้อย เล่นน้ำ (1.4) กิจกรรมฝนตกข้างหน้าต่าง และ (1.5) กิจกรรมสวัสดียามเช้า

2. ผลพัฒนาการ 4 ด้านของเด็กก่อนปฐมวัยภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.48, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.45)

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนเรียนด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52)

อภิปรายผล

1. กิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี จำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมบ้านแสนสุข 2) กิจกรรมผีเสื้อแสนซน 3) กิจกรรมเป็ดน้อยเล่นน้ำ 4) กิจกรรมฝนตกข้างหน้าต่าง และ 5) กิจกรรมสวัสดียามเช้า ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับองค์ประกอบของกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยเรียนรู้แบบออนไลน์จากแนวทางการจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2560 : 128) ที่กำหนดให้ดังนี้ 1) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการและการทำงานสมอง 2) จัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของเด็ก ให้เด็กได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลองและคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง 3) จัดประสบการณ์แบบบูรณาการโดยบูรณาการทั้งกิจกรรม ทักษะและสาระการเรียนรู้ 4) จัดประสบการณ์ให้เด็กได้คิดริเริ่ม วางแผน ตัดสินใจ ลงมือทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวกและเรียนรู้ร่วมกับเด็ก 5) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 6) จัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในชีวิตของเด็ก และ 7) จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดีและทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้กิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคือ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget’s Theory of Instruction Development)ที่ยึดหลักพัฒนาการตามวัยของเด็ก มีการจัดภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสและให้อิสระแก่เด็กในการปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง ด้วยการใช้ประสบการณ์เดิมที่เด็กคุ้นเคยมาเป็นพื้นฐานและเพิ่มพูนประสบการณ์ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา

ของบรูเนอร์ (Bruner's Theory of Instruction Development) ที่มีรากฐานแนวคิดจากทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพีย์เจต์ (Piaget) บรูเนอร์ (Bruner)ให้ความสำคัญในการค้นพบสิ่งจูงใจในการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้วยการค้นพบด้วยตนเอง (Learning by Discovery) ทฤษฎีพัฒนาการของไวก๊อตสกี้ (Vygotsky) ซึ่งเชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากการที่เด็กมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้ใหญ่และการเรียนรู้ที่เด็กมีในสภาวะสังคมและวัฒนธรรม (Social culture context) และเปลี่ยนสื่อเร้าที่เรียนรู้ภายนอกให้ซึมซาบเป็นส่วนของสิ่งที่มีอยู่ภายในกลไกกลางที่เด็กใช้เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย (บุหลง ศุภศิลป์, 2554 : 106)

2. การประเมินพัฒนาการ 4 ด้านภายหลังร่วมกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมานั้นยึดหลักพัฒนาการและการจัดการเรียนรู้โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพื่อเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่ในการสร้างองค์ความรู้ทางภาษาด้วยตนเอง ให้เด็กได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลายโดยเฉพาะกิจกรรมที่ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กก่อนปฐมวัยด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักบูรณาการเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์อย่างเป็นธรรมชาติและเป็นกิจกรรมที่สามารถกระทำร่วมกันได้ทั้งในรูปแบบระหว่างเด็กกับเด็กและเด็กกับครู (Ruddle and Ruddle, 1995 : 50 อ้างถึงในบุหลง ศุภศิลป์, 2554 : 103) สอดคล้องกับงานวิจัยของปทิตตา ปิยสกุลเสวี (2558 : 118). ได้ดำเนินวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตร Young Professional ท้าทายฝัน วิชาชุมนุมเมล็ดพันธ์แห่งปรีชาญาณ เพื่อประเมินหลักสูตร โดยใช้แบบจำลองของซิปป์ (CIPP model) เป็นรูปแบบในการประเมิน ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตร Young Professional ท้าทายฝัน วิชาชุมนุมเมล็ดพันธ์แห่งปรีชาญาณ ด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความเหมาะสมมากที่สุด โดยมีจุดเด่นที่มีแนวทางการดำเนินกิจกรรม มีตัวอย่างกิจกรรมที่ชัดเจน มีเกณฑ์วัดผล ประเมินผลที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมของผู้เรียนของแต่ละระดับชั้น ตามมิติของพัฒนาการและงานวิจัยของน้ำฝน ทาทอง (2561 : 96) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมศิลปะจากต้นไผ่ตามแนวคิดไฮสโคปเพื่อพัฒนา ทักษะความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดกิจกรรมศิลปะจากต้นไผ่ตามแนวคิดไฮสโคปสำหรับเด็กปฐมวัย 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ทั้งก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะจากต้นไผ่ตามแนวคิดไฮสโคป ผลการวิจัยพบว่า 1) เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมศิลปะจากต้นไผ่ตามแนวคิดไฮสโคปสำหรับเด็กปฐมวัยเด็กเกิดทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรม 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ทั้งก่อนและหลังการจัดกิจกรรมศิลปะจากต้นไผ่ตามแนวคิดไฮสโคป มีค่าร้อยละพัฒนาสูงขึ้น 33.54 แสดงว่าการจัดกิจกรรมศิลปะจากต้นไผ่ตามแนวคิดไฮสโคปเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย ส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการด้านความคิดริเริ่ม ความคิดละเอียดลออ ความคิดยืดหยุ่นและความคิดคล่องแคล่วสูงขึ้น

3. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนเรียนด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.52) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนเรียนด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 5 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมบ้านแสนสุข 2) กิจกรรมผีเสื้อแสนซน 3) กิจกรรมเป็ดน้อยเล่นน้ำ 4) กิจกรรมฝนตกข้างหน้าต่าง และ 5) กิจกรรมสวัสดียามเช้าใช้แนวทางในการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของการจัดประสบการณ์ในระดับปฐมวัยซึ่งเป็นการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ (ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา, 2547 : 128–132) ซึ่งประกอบด้วย 1) กิจกรรมเสรีที่เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กเล่นกับสื่ออย่างอิสระ 2) กิจกรรมสร้างสรรค์ ที่เป็นกิจกรรมช่วยให้เด็กได้แสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจินตนาการโดยใช้ศิลปะ เช่น การเขียนภาพ การฉีกปะ การพิมพ์ภาพ เป็นต้น 3) กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ ที่เป็นกิจกรรมจัดให้เด็กได้เคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างอิสระตามจังหวะโดยใช้เสียงเพลงและ 4) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ ที่เป็นกิจกรรมมุ่งเน้นให้เด็กพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ฝึกการทำงานและอยู่กับบุคคลอื่น คือผู้ปกครองของนักเรียนเอง กิจกรรมที่จัดมุ่งฝึกให้เด็กได้มีโอกาสฟัง พูด สังเกต คิดแก้ปัญหา ใช้เหตุผลและฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องที่เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สนทนา อภิปราย เล่านิทาน สาธิต ทดลอง ร้องเพลงซึ่งผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับเด็กทำให้ผลการประเมินความความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนเรียนด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุหลง ศุภศิลป์ (2554 : 101) ดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการฟัง – พูดภาษาอังกฤษสำหรับเด็กปฐมวัย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการฟัง – พูดภาษาอังกฤษสำหรับเด็กปฐมวัยมีคุณภาพของรูปแบบจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจของครูปฐมวัยที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1 ควรนำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ไปปรับใช้กับระดับชั้นอื่น อาทิ ระดับชั้นปฐมวัย และระดับชั้นประถมศึกษา เป็นต้น

1.2 ก่อนการนำกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาควรจัดฝึกอบรมครูผู้สอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รู้และเข้าใจลักษณะและขั้นตอนในการออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.3 ควรมีการนิเทศ ติดตามกิจกรรมเสริมประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้แบบออนไลน์ ส่งเสริม สนับสนุนในการให้คำแนะนำครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการยกระดับผลด้านเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ที่จำเป็นและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดสัมมนาครูผู้สอนระดับปฐมวัยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบการจัดประสบการณ์ส่งเสริมพัฒนาการเด็กก่อนปฐมวัยด้วยการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2547). *ศิลปะบำบัด ศาสตร์และศิลป์แห่งการบำบัด.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

น้ำฝน ทาทอง. (2561). การจัดกิจกรรมศิลปะจากต้นไผ่ตามแนวคิดไฮสโคปเพื่อพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 14*(3), 49-60.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุหลง ศุภศิลป์. (2554). รูปแบบการจัดประสบการณ์แบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างความสามารถทางการฟัง – พูดภาษาอังกฤษสำหรับเด็กปฐมวัย. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University, 9*(2), 101-109.

ปทิตตา ปิยสกุลเสวี. (2558). *การประเมินหลักสูตร Young Professional ท้าทายผัน วิชาชุมนุมเมล็ดพันธ์แห่งปรีชาญาณ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2548). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์

ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค. (2563). *สำรวจผลกระกระทบหลัง COVID-19 จุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของการศึกษาโลก.* สืบค้น 16 มิถุยายน 2564, จาก https://workpointtoday.com/education-covid-19-4

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. สืบค้น 9 มีนาคม 2565, จาก https://www.vec.go.th

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Ann Miles Gordon., & Kathryn Williams Browne. (1985). *Beginnings and Beyond: Foundations in Early Childhood Education.* Delmar.

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

มลฤดี ปุริเส* สุมิตรา ยาประดิษฐ์ พีระฉัตร คชลี จันจิรา เผือกแสงทิพย์ และ วิจิตรา พนมทิพย์ทศพล
คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE MINISTRY OF EDUCATION OF SAMUT SONGKHAM

Monrudee Purise*, Sumitra Yapradit, Pheerachat Khotchalee, Junjira Pueaksangthip
and Vijittra Panomtipthosaphon
School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand
E-mail: putzathai@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 15 กุมภาพันธ์ 2565
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 3 เมษายน 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 19 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน 2) ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ใช้ประชากรทั้งหมดที่เป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .802 ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับสูง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความผูกพันองค์กร โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research has the purposes of this study was to 1) to study the level of the motivation about Teachers' work in Private School. 2) to study the level of the Organizational Commitment of Teachers' work in Private School. And 3) To study the relationship between the motivation of Teacher's work and the Organizational Commitment in Private School, Samut Songkram Provincial Educational Office. The population used as Teachers' work in Private School, Samut Songkram Provincial Educational Office to 214 people. The questionnaire was used as an instrument for collecting the data. The questionnaire about motivation was constructed, based on Herzberg concept. While the questionnaire about organizational commitment based on Steers concept. The statistics used in data analysis were percentage, arithmetic mean (μ), standard deviation (σ) and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) The level of the motivation of Teachers' work in Private School. 2) The Organizational Commitment of Teachers' work in Private School, 3) relationship between the motivation of Teacher's work and the Organizational Commitment in Private School.. Pearson's product moment correlation coefficient is 802** From this research shows that, the motivation of work is very important to the relationship of Teachers' work in Private School, Samut Songkram Provincial Educational Office is was statistically significant at .01 level

Keywords: motivation, Organizational Commitment, Private School

บทนำ

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากรซึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg, 1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดี และความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่

บุคคลเต็มใจที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ที่ดีให้กับองค์กรเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลต้องกรได้รับเช่นกัน และเชื่อว่าบุคคลต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและทำงานร่วมกับองค์กรด้วยความรักและความผูกพัน ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยต้องการที่จะศึกษาแรงจูงใจด้วยรูปแบบต่างๆเพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กร ทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพที่มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้พิจารณาสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการ

ทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. ด้านการบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของสเตียร์ (Steers: 1977) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม 9 แห่ง จำนวน 214 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 - 20 กันยายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม นำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างความผูกพันองค์กรในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก (Herzberg, 1959) สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน นี้ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานโดยมีแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัย 2 ด้านนี้แล้ว ปัจจัยจูงใจจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผลที่ตามมาก็คือ บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น และมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรเปลี่ยนแนวความคิดจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเสร็จ และผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กร ของตนได้ จากเหตุผลข้างต้นสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะนำทฤษฎีของ เฮอร์เบอร์ก (Herzberg, 1959) มาเป็นทฤษฎีหลักเพราะถือว่าทฤษฎีนี้มีตัวแปร

ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กร และเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมจากผู้ศึกษาวิจัยโดยทั่วไปเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีและงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรมาสังเคราะห์ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ประกอบด้วย 3 ประการของ สเตรียร์ (Steers, 1977) ประกอบด้วย 1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 2. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยาม มาเป็นตัวแปรที่จะศึกษาความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Hervzberg, 1959) พบว่า มีผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาอยู่ 6 ด้าน ด้วยกันคือ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับ 3. ด้านลักษณะของงาน 4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. ด้านการบังคับบัญชา และศึกษาความผูกพันองค์กรจากแนวคิดของสเตรียร์ (Steers, 1977) 3 ด้าน คือ1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม (ข้อมูลสถิติจำนวนครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ปี 2564) จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 214 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตาม ของ ลิเคิร์ท (Likert’s rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านเนื้อหา ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องโดยหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ โดยให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ให้ +1 คะแนน ถ้าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน ถ้าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้มาคำนวณด้วยสูตร IOC = *R/N* โดย IOC หมายถึง ดัชนี ความสอดคล้อง *R* หมายถึง ผลรวมของคะแนน และ *N* หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ประเมิน ผลการประเมินแบบสอบถามฉบับนี้ มีค่า IOC ระหว่าง .60 – 1.0 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3.4 แบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficent) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า alpha = .968 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้ต่อไป

3.5 นำแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตอบสมมติฐานของการวิจัยได้ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอหนังสือ ส่งถึงกลุ่มประชากร จากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามทั้ง 9 โรงเรียน เพื่อขออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1 - 20 ตุลาคม 2564 จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 214 คน ได้แบบสอบถามคืนกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.19

4.3 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ไปตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อ เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจง ความถี่ (Frequency) เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและเสนอเป็นตาราง

5.2 วิเคราะห์ระดับความแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

5.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมพันธ์ ตามแนวคิดของฮิงเกิ้ล (Hinkle, D. E., 1998,564) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่า ดังนี้

(1) ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม

(2) ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

(3) ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

(4) ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

(5) ค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

± 0.81 ถึง ±1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

± 0.61 ถึง ±0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

± 0.41 ถึง ±0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

± 0.21 ถึง ±0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

± 0.00 ถึง ±0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการวิเคราะห์

การวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร 214 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา และอายุงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าสถิติร้อยละ (percentage) พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศที่ตอบ

แบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 88.60 และเป็นเพศชายมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 92.75 ระดับปริญญาโทจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.52 มีอายุงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.79 และต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

ด้านที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	ลำดับที่
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	3.94	0.49	มาก	2
2.	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.94	0.46	มาก	3
3.	ด้านลักษณะของงาน	3.86	0.59	มาก	5
4.	ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.63	0.57	มาก	6
5.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.00	0.56	มาก	1
6.	ด้านการบังคับบัญชา	3.88	0.59	มาก	4
	ภาพรวม	**3.87**	**0.44**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มีแรงจูงใจในการทำงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.87, σ = 0.44) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้วพบว่า อันดับหนึ่งคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.56) รองลงมาเท่ากันสองด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.94, σ = 0.49) และด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.94, σ = 0.46) ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (μ =3.63, σ =0.57)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ด้านความผูกพันองค์กร

ด้านที่	ความผูกพันองค์กร	ระดับปฏิบัติ			
		μ	σ	แปลผล	ลำดับที่
1.	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.96	0.51	มาก	3
2.	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.07	0.60	มาก	1
3.	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก	4.00	0.65	มาก	2
	ภาพรวม	**4.01**	**0.55**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันองค์กรในการทำงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.01, σ = 0.55) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้ว พบว่า อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก (μ =4.07, σ = 0.60) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก อยู่ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.65) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก (μ = 3.96, σ = 0.51)

ตารางที่ 3 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันองค์กร			
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก	ความผูกพันองค์กร
ด้านความสำเร็จของงาน	.620**	.623**	.558**	.646**
ด้านการได้รับการยอมรับ	.495**	.526**	.460**	.532**
ด้านลักษณะของงาน	.614**	.555**	.635**	.650**
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	.656**	.439**	.647**	.625**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.745**	.605**	.696**	.733**
ด้านการบังคับบัญชา	.745**	.611**	.639**	.712**
แรงจูงใจในการทำงาน	.799**	.687**	.751**	.802**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) พบว่า ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมกับความผูกพันองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ .802** ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับสูง

การอภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปมาอภิปรายผลตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู จำนวน 6 ด้าน มีแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 3.87, σ = 0.44) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนกำลังทำอยู่ จึงให้การศึกษาครั้งนี้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา พันชนัง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้ว ครูโรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงครามให้ความเห็นว่า

อันดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.56) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกายภาพซึ่งอยู่รอบๆ ตัวในขณะปฏิบัติงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สภาพบรรยากาศทั้งในห้องและนอกห้องรวมถึงวัฒนธรรมในองค์กร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านบรรยากาศแบบคำนึงผู้ปฏิบัติงานคือด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงานด้านบรรยากาศ แบบการใช้อำนาจและด้านบรรยากาศแบบคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ ด้านบรรยากาศแบบสนิทสนม และด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ปัจจัยบรรยากาศ

องค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานะรัตน์ จีนรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ที่พบว่า ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาด้านด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้น่าทำงานและจัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับน่าใช้

รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.94, σ = 0.49) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมในระดับมาก โดยด้านที่มีประเด็นมากสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านด้านการได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ลำดับรองลงมาเช่นกัน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความสำเร็จของงาน คือ ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก (μ = 3.94, σ = 0.46) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจและแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถ ถูกยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภาพรวมในระดับมาก โดยด้าน ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (μ = 4.07, σ = 0.60) พบว่าครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงานให้โรงเรียนทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนเอกชนต้องการทุ่มเท

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ คีรีเมฆ (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงานมีความทุ่มเทที่จะลงทุนลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร มีความจำเป็นเร่งด่วนที่พร้อมจะอุทิศตน และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงาน แม้วาจะเป็นวันหยุด มีความรู้สึกยินดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นอยาก ปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยไม่หวังผลตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมาก

รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก อยู่ในระดับมาก (μ = 4.00, σ = 0.65) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความผูกพันที่สมาชิกมีความจงรัก ภักดี และมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองอยู่อย่างศรัทธา จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง เกิดเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ คีรีเมฆ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร อยู่ในระดับมากรวมทั้งงานวิจัย

อันดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก (μ = 3.96, σ = 0.51) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนเอกชนมีความผูกพันที่สมาชิกมีความจงรัก ภักดี และมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองอยู่อย่างศรัทธา แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ คีรีเมฆ (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เนื่องจากมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง มีความรู้สึกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้และองค์กรเหมือนกัน ยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด คิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม และไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมกับความผูกพันองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ .816** ซึ่งแสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม กับความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงอยู่ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงครามในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง รวมทั้งสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยว และทำการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวกับ

แรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Hervzberg, 1959) ทั้ง 6 ข้อ และแนวคิดของสเตรียร์ (Steers, 1977) 3 ข้อ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนควรจะมีการสนับสนุนในการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นไป
2. โรงเรียนเอกชนควรจะมีนโยบายที่ดีที่ส่งผลให้บุคลากรรักในงานที่ทำและมีกำลังใจในการทำงาน
3. โรงเรียนเอกชนควรจะจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ทุกคนในองค์กรหลีกเลี่ยงการปะทะกับบุคคล
4. โรงเรียนเอกชนควรจัดการบริหารครูเป็นในรูปสมัยใหม่ และ สนับสนุนด้านเทคโนโลยีปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรหาวิธีการให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
6. ให้มีนโยบายด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายและพลังใจให้กับองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน

เอกสารอ้างอิง

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นจาก http://oar.hu.ac.th /wp-content/uploads/2020/03/Kodchapon62.pdf

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด: แนวทางสู่การปฏิบัติ เอกสารชุดปฏิรูปการเรียนรู้ลำดับที่ 2 โครงการปฏิรูปการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. ใน *เอกสารชุดแนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา*. 23-24. กรุงเทพฯ: การศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. สืบค้นจาก http://www.tamanoon.biz/eduact/section/section4.htm

คฑาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันธ์ต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐานะรัตน์ จีนรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สืบค้นจาก https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/307459

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3544

พรเพชร บุตรดี. (2563). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัญฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สืบค้นจาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=61426423136

พัชรินทร์ คีรีเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. สืบค้นจาก http://ns.nsru.ac.th/bitstream/nsru/257/1/Patcharin_Keereemak.pdf

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัญฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญญบุรี. สืบค้นจาก_http://www. repository. rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3555?mode=full

ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56950051.pdf

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก http://digital_Collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57990308.pdf

อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58920515.pdf

Herzberg, F., ed. (1959). The Motivation to Work (2nd ed.). John Willey & Sons Inc.

Steers, R.M. (1977a). *Organization Effectiveness*. Goodyear.

Steers, R.M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *AdminIstrative Science Quarterly, 22*, 46-56. สืบค้นจาก https://www.scirp.org/ (S (351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1631092

การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย

สุปรียา ภูผาลา* และ จารุวรรณ แดงบุบผา
คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

THE DEVELOPMENT OF COMMUNITY-BASED CULINARY TOURISM IN THAILAND

Supreeya Bhoophala* and Jaruwan Daengbuppha
Faculty of Business, Economics and Communications, Naresuan University, Thailand
E-mail: kangkhen@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 1 กรกฎาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการสร้างคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน (2) ศึกษากระบวนการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน (3) เสนอรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย งานวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ได้แก่ กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก กระบวนสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จาก 3 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนแม่ทา ชุมชนไผ่ดำพัฒนา และชุมชนไร้แผ่นดิน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ 4 กลุ่ม ได้แก่ เกษตรกรและคนในชุมชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการด้านอาหารในชุมชน และนักท่องเที่ยว โดยมีจำนวนทั้งหมด 35 คน

ผลจากการศึกษา พบว่า องค์ประกอบสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงอาหารมี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) 2) ภูมิปัญญาและมรดกทางอาหาร 3) ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร และ 4) ประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหาร ในกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันมี 3 กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการค้นหาและเข้าใจวัฒนธรรมและอัตลักษณ์อาหารของตน 2) กระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งมอบให้กับนักท่องเที่ยวให้ได้สัมผัสกับเดิมแท้ของอาหารท้องถิ่น และ 3) กระบวนการสร้างคุณค่าให้อาหารส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการรับรู้และเข้าใจคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยว และรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน จากองค์ประกอบและกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ทำให้เกิดคุณค่าร่วม 6 คุณค่า ได้แก่ คุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ คุณค่าทางด้านสิ่งแวดล้อม คุณค่าทางด้านสังคมและชุมชน คุณค่าทางด้านวัฒนธรรม คุณค่าด้านจิตวิญญาณ คุณค่าด้านสุนทรียภาพ คุณค่าร่วมเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวเชิงอาหาร การท่องเที่ยวโดยชุมชน ห่วงโซ่คุณค่า การสร้างคุณค่าร่วมกัน

Abstract

The objectives of this research were (1) study the key components to co-create Culinary tourism by community (2) study the process of Value Co-Creation of Culinary tourism among stakeholders in the context of Community-Based Tourism (3) introduce a model of Community-based Culinary tourism in Thailand. This research uses a qualitative research method including an in-depth interview Participant observation, Triangulation and Content Analysis in which the researcher has defined a sample group by purposive sampling method from 3 communities; Mae Tha Community, Phai Dam Phatthana community, and Raipandin community consisted of 4 interviewee groups; farmers and villagers, local administrative organization, food entrepreneurs in the community and tourists with total of 35 interviewees.

The results of the study revealed that there are four key components of Culinary Tourism, namely 1) Community-Based Tourism (CBT), 2) Local wisdom and food heritage, 3) Local Culinary Tourism Enterprises, and 4) Culinary Tourism Experiences. There are three processes in the Value Co-Creation process: 1) the process of discovering and understanding one's culture and food identity; 2) the process of creating value that is delivered to tourists to experience the authenticity of local food; and 3) the process of creating value for tourists. Food promotes tourism image in order for stakeholders to recognize and understand the value of Culinary Tourism through the process of learning and accepting local culture and the culture of tourists and the development model of Culinary tourism by the community from the composition and process of creating shared value among stakeholders in the context of CBT resulting in 6 common values, namely Economic values, Environmental value, Social and Community values, Cultural value, Spiritual value, and Aesthetic value. These Co-creation values result in the sustainable development of community-based tourism destinations.

Keywords: Culinary tourism, Community Based Tourism, Value Chain, Value Co-creation

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2555 องค์การกรท่องเที่ยวโลก (UNWTO) ซึ่งได้กล่าวถึงปรากฏการณ์ “เที่ยวเพื่อกิน” หรือ การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Food Tourism) ได้ตีพิมพ์รายงาน Global Report on Food Tourism ว่า แนวโน้มการท่องเที่ยวที่เติบโตและเป็นที่นิยมเป็นอย่างสูง พบว่าการท่องเที่ยวเชิงอาหารสามารถสร้างรายได้ที่มีมูลค่า 186.8 พันล้านเหรียญสหรัฐ (UNWTO, 2018) ในงานวิจัย Psycho Culinary Research ปี 2016 แสดงให้เห็นว่า การเติบโตของนักท่องเที่ยวเชิงอาหารมีเพิ่มมากขึ้น พบว่า นักท่องเที่ยวเชิงอาหารที่มีความสนใจด้านอาหารเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 8.1 ซึ่งในปี 2016 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18 จากปี 2010 และเมื่อพิจารณานักท่องเที่ยวเชิงอาหารมีอยู่ร้อยละ 47 และมีการใช้จ่ายระหว่างการเดินทางร้อยละ 48 (Food Travel Monitor research report, 2016) ซึ่งอาหารถูกนำมาใช้ในการริเริ่มการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจุดหมายปลายทางด้านการท่องเที่ยว และสร้างความเชื่อมโยงกับผลประโยชน์ทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตอาหารและอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Telfer, 2006) ขณะที่การท่องเที่ยวเชิงอาหารก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ชุมชนท้องถิ่น แต่การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงอาหารมีความแตกต่างจากการจัดการองค์กรธุรกิจโดยทั่วไป เพราะชุมชนมีรูปแบบที่ซับซ้อนกว่าเมื่อเทียบกับสายการผลิตมูลค่าเพิ่มแบบเดิม (Ashley & Mitchell, 2008) ดังนั้นการจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนจำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการภาพรวมในการเพิ่มมูลค่าให้แก่อาหารและการท่องเที่ยวเชิงอาหาร โดยพิจารณาระบบห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เพื่อให้ชุมชนมีศักยภาพในการแข่งขันที่มากขึ้น (Richards, 2002) โดยระบบห่วงโซ่จะช่วยเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้แก่อาหารตั้งแต่เกษตรกรจนถึงนักท่องเที่ยวในชุมชน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน จำเป็นต้องสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างชุมชน ผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐ และนักท่องเที่ยว

สำหรับประเทศไทยมีศักยภาพในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวในหลายด้าน เช่น ธรรมชาติ ศิลปะ กิจกรรมต่าง ๆ เทศกาลและวัฒนธรรม และวัฒนธรรมถือเป็นแนวโน้มการท่องเที่ยวในอนาคตที่จะสร้างเอกลักษณ์และความแตกต่างของผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว โดยสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้สนับสนุนการท่องเที่ยว โดยในปี 2561 มีการนำเสนอกลยุทธ์การตลาดการท่องเที่ยวผ่านตราสัญลักษณ์ Amazing Thailand และเพิ่มสัญลักษณ์ "ยิ้ม" มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงความเป็นตัวตนของคนไทยและสินทรัพย์ทางวัฒนธรรมมากมายของประเทศไทย และรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ในไตรมาสที่ 4 ปี 2561 มีนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศจำนวน 38.25 ล้านคน สร้างรายได้รวม 2,285,030 ล้านบาท (สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) และในปี 2562 มีการกระตุ้นการท่องเที่ยวไทยผ่านแคมเปญเรือธง มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงการท่องเที่ยววิถีไทยแบบลึกซึ้งผ่านประสบการณ์ท้องถิ่น ในการดึงดูดนักท่องเที่ยว มุ่งเน้นการชูอัตลักษณ์ท้องถิ่นมาพัฒนาสินค้าท่องเที่ยวใหม่ ๆ ตั้งเป้าหมายนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศไว้ที่ 40.37 ล้านคน และมีรายได้ที่ 3.4 ล้านล้านบาท (สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2561) ดังนั้น ประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการนำอาหาร มาเป็นส่วนเสริมที่ช่วยสนับสนุนการท่องเที่ยว ซึ่งอาหารเป็นเสมือนจุดรวบรวม ระหว่างวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และเทรนด์การท่องเที่ยวใหม่ ๆ ที่

เกี่ยวเนื่องกับประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ความเป็นเอกลักษณ์ ความยั่งยืน และประสบการณ์ ดังที่ปรากฏในแผนการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2564) โดยประเทศไทยมีการจัดการแหล่งท่องเที่ยว โดยใช้แนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-Based Tourism : CBT) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นวิธีการหนึ่งที่มีศักยภาพในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยใช้ความหลากหลายและแตกต่างทางทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่มีในชุมชน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการท่องเที่ยว โดยมีการกำหนดรูปแบบของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและนำเสนอรูปแบบการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Telfer 2009:159; Giampiccoli & Nauright, 2010: 52) ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน โดยเฉพาะคนในท้องถิ่น มีการจัดการโครงการต่าง ๆ ในชุมชน และแบ่งปันผลกำไร ซึ่งการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนต้องค้นหาอัตลักษณ์ของชุมชน เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่าง CBT กับวัฒนธรรมสังคมท้องถิ่น (Local Socio-Cultural) โดย Pelaez and Lorio (2010: 41) กล่าวเพิ่มเติมว่า แม้ CBT จะสามารถปรากฏได้ทั้งในเมืองและในชนบท แต่ในบริบทของชุมชนท้องถิ่นที่มีรูปแบบ CBT สามารถสร้างศักยภาพในการจัดหาทรัพยากรทางเลือกสำหรับการพัฒนาชุมชนโดยการจัดหาแหล่งรายได้อื่นได้มากกว่าในเมือง (Ndlovu and Rogerson 2004:436; Equations 2008:62; Sebele, 2010: 140) และสิ่งหนึ่งที่ทุกชุมชนมีคือ อาหาร ซึ่งอาหารสามารถสะท้อนถึงวิถีชีวิตที่เฉพาะเจาะจงในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกันซึ่งเป็นรากฐานของประเพณีในชนบทและความทันสมัยของชุมชนนั้น ๆ อาหารเป็นสิ่งที่มีรากเหง้ามาจากวัฒนธรรมและประเพณีของตนเอง (Mitchell & Hall, 2006) โดยการท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการท่องเที่ยว สามารถบ่งบอกถึง "สถานที่" สามารถแสดงออกถึงความจริงแท้และความโดดเด่นในจุดหมายปลายทางนั้น นอกจากนั้น อาหารท้องถิ่นสามารถทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น (Richards, 2002: 13) Green and Dougherty (2008: 157) จึงสามารถกล่าวได้ว่า การท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นแนวทางใหม่ในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ ช่วยเสริมสร้างระบบอาหารท้องถิ่นและการชูวัฒนธรรมในภูมิภาค และอาหารคือ ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญในการพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนท้องถิ่น

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอาหารส่วนใหญ่มุ่งศึกษาด้านอุปสงค์ เช่น พฤติกรรมนักท่องเที่ยวเชิงอาหาร ประสบการณ์นักท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Cohen 1979; Ryan 1997; Bruner 1991; Gretzel, Fesenmaier, & O'Leary 2006; Wang 1999; Pine & Gilmore, 1999; Moscardo, 2008; MacCannell 2002; Uriely, 2005; Ritchie & Hudson, 2009) ในขณะที่การศึกษาด้านอุปทานมีจำนวนน้อย เช่น แนวคิดอุปสงค์การท่องเที่ยวเชิงเกษตร (Smith & Xiao 2008; Chen 2018) และยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับห่วงโซ่คุณค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงอาหารและห่วงโซ่คุณค่ามาบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ให้กับชุมชนการท่องเที่ยวในประเทศไทย ด้วยการใช้แนวคิดการท่องเที่ยวเชิงอาหาร แนวคิดการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน และแนวคิดห่วงโซ่คุณค่า

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสำคัญในการสร้างคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน
2. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย นำกระบวนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประกอบด้วย1) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) และ 2) การสังเกต อย่างมีส่วนร่วม (Participant observation) ในพื้นที่ 3 ชุมชน ได้แก่ (1) ชุมชนหมู่บ้านแม่ทา ตำบลแม่ทา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ (2) ชุมชนหมู่บ้านไร้แผ่นดิน ตำบลบางชัน อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และ (3) ชุมชนหมู่บ้านไผ่ดำพัฒนา ตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ได้คัดเลือกสัมภาษณ์อาสาสมัครจากแต่ละกรณีศึกษาด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชุมชน ซึ่งการสัมภาษณ์ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ซ้อนกัน ในแต่ละ รวมทั้งสิ้น 35 คน และกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน ดังนี้

1. กลุ่มเกษตรกร คือ บุคคลในชุมชนที่ประกอบอาชีพหลักเป็นเกษตรกรในชุมชน เช่น ทำไร่ ทำสวน ทำนา ทำประมง อย่างน้อย 20 ปี ได้รับการอบรมทางด้านการเกษตรและมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สู่กลุ่มเกษตรกรในชุมชน
2. กลุ่มภาครัฐ คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการชุมชน มีประสบการณ์ในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน อย่างน้อย 2 ปี เป็นที่ไว้วางใจของชุมชน
3. กลุ่มภาคเอกชน คือ กลุ่มบุคคลในธุรกิจ กลุ่มวิสาหกิจ ผู้ประกอบการการ ห้าง ร้านค้า สหกรณ์ หมู่บ้าน โรงแรม ที่พัก โฮมสเตย์ เป็นต้น ที่มีการดำเนินธุรกิจในชุมชน ที่สนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีระยะเวลาในการประกอบกิจการไม่น้อยกว่า 5 ปี ต้องมีที่ตั้งอยู่ในชุมชนหรือห่างจากชุมชนไม่เกิน 50 กิโลเมตร
4. กลุ่มนักท่องเที่ยว คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยหรือนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ที่มาท่องเที่ยวที่ชุมชนนั้น

จากการสัมภาษณ์ นำเอาข้อมูลไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และมีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการสังเกตว่าข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องตรงตามประเด็นหรือไม่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านระยะเวลา ผู้วิจัยสัมภาษณ์ประเด็นเดียวกันกับบุคคลกัน แต่ต่างเวลากันเพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูล คำตอบ ที่ได้จะเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

2) ด้านบุคคล ผู้วิจัยสัมภาษณ์ประเด็นเดียวกัน แต่ผู้ให้ข้อมูลจะแตกต่างกัน หลาย ๆ คนเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูล คำตอบ ที่ได้จะเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

3) ด้านสถานที่ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ประเด็นเดียวกัน แต่สถานที่แตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลคำตอบ ที่ได้จะเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย

1. องค์ประกอบสำคัญในการสร้างชุมชนการท่องเที่ยวเชิงอาหาร

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ที่เป็นพื้นที่ที่มีการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลภาคสนามและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษานำเสนอองค์ประกอบสำคัญในการสร้างชุมชนการท่องเที่ยว ออกเป็น 4 ด้าน คือ การจัดการพื้นที่การท่องเที่ยวโดยชุมชน ภูมิปัญญาและมรดกทางอาหาร ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหาร ดังต่อไปนี้

การท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) พบว่า มีการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนที่ดี ซึ่งประกอบด้วยการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม ด้านองค์กรชุมชน ด้านการจัดการ และด้านการเรียนรู้ ภูมิปัญญาและมรดกทางอาหาร (Culinary Wisdom and Heritage in Community) พบว่า การนำภูมิปัญญาและมรดกทางอาหารของคนในชุมชนที่สืบทอดตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันสามารถสร้างคุณค่าให้กับชุมชน การที่ชุมชนยังดำรงชีวิตด้วยวิถีเกษตรดั้งเดิม พึ่งพาอาศัยธรรมชาติ การใช้พื้นที่ดินจากบรรพบุรุษอย่างคุ้มค่าในการทำมาหากิน การสืบสานภูมิปัญญาด้านเกษตรกรรมจากรุ่นสู่รุ่น โดยวิถีชาวบ้านจะนำทรัพยากรที่หาได้ในชุมชน มาปรุงเป็นอาหาร ซึ่งองค์ความรู้และกระบวนการผลิตเกิดจากวัฒนธรรม ความเชื่อ ประเพณี วิถีชีวิตของคนในชุมชน จนเป็นอาหารท้องถิ่นที่มีความโดดเด่น แสดงออกถึงคุณค่าความเป็นมาของชุมชน และสร้างความแปลกใหม่ในท้องตลาด ซึ่งแต่ละท้องถิ่นนั้นจะมีความโดดเด่นและแตกต่างกันของวัตถุดิบ กรรมวิธีการปรุงและแปรรูป ขึ้นอยู่กับสภาพภูมิประเทศของประเทศไทยด้วย ทั้งนี้ ภูมิปัญญาและมรดกทางอาหารต้องประกอบด้วย การผลิตอาหารจากเกษตรกรรมแบบอินทรีย์ การทำอาหารแบบดั้งเดิม ความจริงแท้ของวัฒนธรรมอาหาร การนำเสนอรูปแบบการจัดวางอาหารท้องถิ่น การนำเสนอวิธีการรับประทานอาหารท้องถิ่น ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Local Culinary Enterprise) พบว่า กิจกรรมชมฟาร์ม (ปลูก/เก็บเกี่ยว) กิจกรรมทำอาหารท้องถิ่น (นำวัตถุดิบมาปรุงอาหาร) กิจกรรมแปรรูปอาหาร (วัตถุดิบที่เหลือนำมาแปรรูปหรือถนอมอาหาร) และกิจกรรมชมและชิมในตลาดในท้องถิ่น ประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Value Co-Created Experience of Culinary Tourism) พบว่า ประกอบด้วย การได้ใช้ประสาทสัมผัสกับอาหารในฟาร์มเกษตร และอาหารท้องถิ่นในชุมชน

2. กระบวนการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้

1) กระบวนการค้นหาและเข้าใจวัฒนธรรมและอัตลักษณ์อาหารของตน เป็นการสร้างคุณค่าระหว่าง เกษตรกรและคนในชุมชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการด้านอาหารในชุมชน โดยชุมชน

จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชน วิธีการสร้างคุณค่าร่วมกันจำเป็นต้องค้นหารากเหง้าหรือวัฒนธรรมในชุมชน ซึ่งชุมชนจะมีลักษณะของความโดดเด่นหรือความแตกต่างกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนอื่น การค้นหาอัตลักษณ์ของอาหารในชุมชนก็เช่นเดียวกัน ความจริงแท้ของท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของชุมชน โดยการค้นหาอัตลักษณ์ทางอาหารของชุมชนนั้น เกิดจากการที่ชุมชนผ่านการเรียนรู้ การสั่งสม สะสม มีการบันทึกเป็นเรื่องราว การวาดภาพตามฝาผนังวัด จนถึงการส่งต่อและถ่ายทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่นในรูปแบบการเล่าสู่ฟัง การอ่านบันทึก และการพาลงมือทำ เช่น หมู่บ้านไผ่ดำพัฒนา มีมรดกที่โดดเด่นมากในการทำขนมไทยที่มีความอร่อยแบบชาววัง จึงดึงเอาอัตลักษณ์ขนมไทยโบราณสูตรชาววัง เช่น ขนมทองหยิบ ทองหยอด ฝอยทอง และขนมไทยโบราณ เช่น ขนมลำเจียก ขนมดอกลำเจียก และกระยาสารทสูตรดั้งเดิม และยังอนุรักษ์วิธีการทำขนมไทยโบราณ ตั้งแต่วัตถุดิบอย่างไข่เป็ด ก็ใช้ไข่เป็ดไล่ทุ่ง ที่เป็นไข่เป็ดอินทรีย์ ทำให้ขนมไทยที่นี่รสชาติดี สีสันสวยงามและปลอดภัยอย่างมาก ชุมชนหมู่บ้านไร่แผ่นดิน มีอัตลักษณ์อาหารชาวเล อัตลักษณ์อาหารของหมู่บ้านนี้ คือ กะปิยก เป็นกะปิที่ทำมาจากเคยหรือกุ้งตัวเล็ก ที่ต้องใช้ภูมิปัญญาของชาวประมงอย่างมากในการวางโพงพาง ต้องดูกระแสน้ำ รอช่วงเดือนหงาย และยังใช้วิธีการดั้งเดิมในการแปรรูปเป็นกะปิ สีสันออกมาจะออกแดง รสชาติไม่เค็มมาก คุณภาพดี และมีกุ้งแห้ง ที่มีวิธีการแปรรูปที่ต้องใช้ความชำนาญมากเพราะคัดด้วยมือ กะเทาะเปลือกด้วยการตี และแกะเปลือกด้วยมีดแกะสลัก รสชาติดี ไม่แห้งขนาดจะใหญ่ สีส้มอ่อนธรรมชาติ ชุมชนหมู่บ้านแม่ทา มีอัตลักษณ์อาหารท้องถิ่น คือ ข้าวยำบ้านทาที่เป็นน้ำปู๋สูตรพิเศษของแม่ทา น้ำพริกโอ๊ะโละปู ที่ใช้ปูนาพันธุ์พื้นบ้าน น้ำพริกอิเก๋ที่ใช้พริกหนุ่ม กระเทียม ตะไคร้ ใส่น้ำปู๋ ใส่มะนาวโรยหน้าด้วยพริกแดง จากกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมส่งผลให้เกิดคุณค่าทางด้านสิ่งแวดล้อม คุณค่าทางด้านสังคมและชุมชน คุณค่าทางด้านวัฒนธรรม

2) กระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งมอบให้กับนักท่องเที่ยวให้ได้สัมผัสกับเดิมแท้ของอาหารท้องถิ่นเป็นกระบวนการสร้างคุณค่าระหว่าง เกษตรกรและคนในชุมชน ผู้ประกอบการด้านอาหารในชุมชน และนักท่องเที่ยว โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการสร้างคุณค่าร่วมกัน เช่น ชุมชนหมู่บ้านไผ่ดำพัฒนาชุมชนยังมีกระบวนการสร้างสรรค์ขนมไทย ด้วยการใช้วัตถุดิบทางการเกษตรของชุมชน เช่น ไข่เป็ดไล่ทุ่ง มะพร้าว ดอกอัญชัน ใบเตย วิธีการทำขนมด้วยวิถีดั้งเดิมของคนไทยสมัยก่อน เช่นการใช้เตาถ่าน การใช้กระต่ายขูดมะพร้าว การใช้กระทะทองเหลือง การใช้ไม้พาย อบควันเทียน ทุกกระบวนการใช้ความชำนาญและการสืบถอดการทำจากบรรพบุรุษ โดยชุมชนมีแหล่งเรียนรู้การทำขนมไทย ให้นักท่องเที่ยวสามารถฝึกทำขนมด้วยตนเองและสามารถนำขนมที่ได้ทำกลับบ้าน หรือเป็นของฝากได้ นอกจากนั้นชุมชนมีการจำหน่ายขนมไทยตามร้านขายของที่ระลึก ร้านขนมไทยที่ตลาดศาลเจ้าโรงทองและร้านนิรมิตในอำเภอวิเศษชัยชาญ รวมทั้งรับทำขนมไทยตามความต้องการของลูกค้าด้วย ชุมชนหมู่บ้านไร่แผ่นดิน ธุรกิจหรือผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหารจะเป็นคนในพื้นที่เป็นเจ้าของธุรกิจทั้งหมด ซึ่งพบ 19 โฮมสเตย์ ประกอบด้วยที่พักและการบริการอาหาร โฮมสเตย์มีกิจกรรมการรับประทานอาหารแบบบุฟเฟ่ต์เป็นอาหารทะเลสดที่รับจากชาวประมงในชุมชน อาหารที่ให้บริการเป็นวัตถุดิบที่ส่งอาหารวันต่อวัน นอกจากนั้นโฮมสเตย์จะมีกิจกรรมท่องเที่ยวอื่น ๆ เช่น กิจกรรมให้

อาหารเยี่ยว ชมทะเลแหวก นอกจากนี้ยังมีบ้านของชาวบ้าน ที่เปิดให้บริการที่พัก กิจกรรมขึ้นอยู่กับนักท่องเที่ยว เช่น เวลาช่วงเช้าชาวบ้านจะออกไปทำประมง นักท่องเที่ยวสามารถร่วมเดินทางไป ได้เห็นและร่วมลงมือทำประมง ได้อาหารสดมาเพื่อประกอบอาหารด้วยตนเองในบริเวณบ้าน โดยนักท่องเที่ยวสามารถซื้อเครื่องปรุงและวัตถุดิบสดได้ที่หน้าบ้านของคนในชุมชน ที่เปิดเป็นร้านค้าขายของชำ ส่วนผู้ประกอบการร้านขายของที่ระลึกและขายอาหารทะเลสด อาหารทะเลแปรรูปเป็นชาวประมงหมู่บ้าน คนในชุมชนช่วยทำงาน เช่น นำเที่ยว ลากเรือ ชาวบ้านทำอาหาร เช่น ปูนึ่ง ห่อหมก ผัดผักกุ้ง มาส่งให้กับโฮมสเตย์ ส่วนชาวประมงจับสัตว์น้ำทะเลที่นอกเหนือจากส่งโฮมสเตย์แล้วและมีความสามารถในการแปรรูปอาหาร ก็สามารถทำขายหน้าบ้านตนเอง ตลาดคือหน้าบ้านของคนในชุมชน นักท่องเที่ยวสามารถเดินซื้อของอาหารทะเลแปรรูป เช่น กุ้งแห้ง กุ้งสามรส กะปิยก กะปิกลาง ปลากะพงทุบ มีของที่ระลึกต่าง ๆ และชุมชนหมู่บ้านแม่ทา ธุรกิจหรือผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหารจะเป็นคนในชุมชนเป็นเจ้าของธุรกิจ ชาวบ้านจัดแบ่งพื้นที่บ้านของตนเองให้นักท่องเที่ยวพักอาศัยร่วมกับสมาชิกในครอบครัว มีบริการอาหารเช้าและอาหารเย็น ซึ่งนักท่องเที่ยวมีโอกาสเข้าสวนเพื่อเก็บผัก ผลไม้ ซึ่งชาวบ้านจะทำอาหารเพื่อรับประทานกันในครอบครัว นักท่องเที่ยวสามารถมีส่วนร่วมในการช่วยเตรียมและปรุงอาหาร และร่วมรับประทานอาหารเสมือนสมาชิกคนหนึ่งในบ้าน นอกจากการทำอาหารแล้ว นักท่องเที่ยวยังมีโอกาสเยี่ยมชมตลาดเช้าของชุมชน ซึ่งจะมีทั้งอาหารป่า อาหารท้องถิ่นของคนแม่ทา อาหารไทยภาคเหนือ และอาหารไทยทั่วไป ผู้ประกอบการนำเที่ยวเป็นการรวมกลุ่มกันของแกนนำเกษตรกรที่มีความรู้และทักษะ รู้จักอาหารท้องถิ่นเป็นอย่างดี ซึ่งมีรูปแบบการนำเที่ยวแบบกลุ่มส่วนตัว ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารและสมุนไพรมีการรวมกลุ่มกันแบบกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มสหกรณ์ที่มีการแบ่งตามความรู้ความสามารถ และมีการบริหารจัดการในรูปแบบธุรกิจที่ชัดเจน มีการแบ่งผลกำไร และทำงานอย่างเอื้อเฟื้อกัน ร้านอาหารในชุมชนมี 2 รูปแบบ ได้แก่ ร้านค้าของคนในชุมชนที่นำเสนออาหารไทย อาหารเหนือ อาหารตามสั่ง เครื่องดื่มที่พบได้ทั่วไป และมีร้านอาหารวิสาหกิจชุมชน ที่จำหน่ายอาหารไทย อาหารตามสั่ง และอาหารท้องถิ่นของแม่ทา จากกระบวนการสร้างคุณค่าร่วม ทำให้เกิดคุณค่าด้านต่าง ๆ คือ คุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ คุณค่าทางด้านสิ่งแวดล้อม คุณค่าทางด้านสังคมและชุมชน คุณค่าทางด้านวัฒนธรรม คุณค่าทางจิตวิญญาณ

3) กระบวนการสร้างคุณค่าให้อาหารส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการรับรู้และเข้าใจคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยว เป็นกระบวนการร่วมสร้างคุณค่าระหว่าง องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการด้านอาหารในชุมชน และนักท่องเที่ยว ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างคุณค่าร่วม เช่น ชุมชนหมู่บ้านไผ่ดำพัฒนา ได้รับการช่วยเหลือจาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว โดยสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมแหล่งเรียนรู้การทำขนมดอกลำเจียกทำให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์จริงในการทำขนมไทย ทัวร์เส้นทางขนมไทยชาววัง นักท่องเที่ยวได้ลงมือทำขนม ได้ชมและชิมขนมไทยหลายประเภท ได้ซื้อผลิตภัณฑ์ขนมไทยกลับบ้านเพื่อรับประทานและเป็นของฝาก ชุมชนหมู่บ้านไร่แผ่นดิน มีการประชาสัมพันธ์โดยผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เกิดการท่องเที่ยวทางทะเล

เมื่อมีนักท่องเที่ยวเข้ามาก็ได้รับการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว และนำการท่องเที่ยวนวัตวิถีเอามาใช้ชุมชน มีการประชาสัมพันธ์ด้วยการตีพิมพ์โบว์ชัวร์ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ การนำบริษัทนำเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ชุมชน ผู้ประกอบการโฮมสเตย์ทั้งในและนอกชุมชน มีการขายแพ็คเกจทัวร์ท่องเที่ยว เช่น โปรแกรมชมเหยี่ยวแดง กินบุฟเฟ่ต์ปูดำ นักท่องเที่ยวจะได้สัมผัสกับวิถีชาวเลและได้กินได้ซื้ออาหารทะเลแปรรูปกลับไป และ ทัวร์อาหารหมู่บ้านแม่ทา เป็นกิจกรรมที่นักท่องเที่ยวได้รับประสบการณ์ท่องเที่ยวเชิงอาหารแบบท้องถิ่นอย่างเดิมแท้ ตามวิถีชาวบ้าน โดยกิจกรรมทัวร์เริ่มจากการเข้าป่าไปหาอาหาร เช่น ดอกกระเจียวป่า เห็ด โดยใช้ใบไม้ขนาดใหญ่ห่อวัตถุดิบ และปรุงอาหารด้วยการหลามและรับประทานอาหารร่วมกัน ดังนั้น กระบวนการสร้างคุณค่าให้อาหารส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการรับรู้และเข้าใจคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความพึงพอใจ และเชิญชวนให้คนอื่นเดินทางมาท่องเที่ยวด้วยการพูดปากต่อปาก มีการสื่อสารสู่ภายนอก จากกระบวนการสร้างคุณค่าร่วม ทำให้เกิดคุณค่าด้านต่าง ๆ คือ คุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ คุณค่าทางด้านสิ่งแวดล้อม คุณค่าทางด้านสังคมและชุมชน คุณค่าทางด้านวัฒนธรรม คุณค่าทางจิตวิญญาณ

3. รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย ประกอบด้วย

1) องค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน ได้แก่ 1.1 การท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) 1.2 ภูมิปัญญาและมรดกทางอาหาร (Culinary Wisdom and Heritage in Community) 1.3 ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Local Culinary Enterprise) และ 1.4 ประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Value Co-Created Experience of Culinary Tourism)

2) กระบวนการสร้างคุณค่าร่วม มีวิธีการ ดังนี้ 2.1 กระบวนการค้นหาและเข้าใจวัฒนธรรมและอัตลักษณ์อาหารของตน 2.2. กระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งมอบให้กับนักท่องเที่ยวให้ได้สัมผัสกับเดิมแท้ของอาหารท้องถิ่น 2.3 กระบวนการสร้างคุณค่าให้อาหารส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการรับรู้และเข้าใจคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยว

3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่คุณค่าการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ประกอบด้วย 3.1 เกษตรกรและคนในชุมชน 3.2 ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวเชิงอาหาร 3.3 หน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่น 3.4 นักท่องเที่ยว

4) คุณค่าที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างคุณค่าร่วม ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน พบคุณค่าดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย ดังภาพด้านล่าง

ภาพที่ 1 รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นผลจากการศึกษาองค์ประกอบสำคัญของชุมชนการท่องเที่ยวเชิงอาหาร และกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยใช้กระบวนวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม จากอาสมัคร 4 กลุ่ม คือ เกษตรกรและคนในชุมชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้ประกอบการด้านอาหารในชุมชน และนักท่องเที่ยว จำนวน 35 คน จาก 3 ชุมชนการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ซึ่งเป็นชุมชนท้องถิ่นที่สร้างคุณค่าและเพิ่มมูลค่าให้กับอาหารท้องถิ่น จนกลายเป็นสินค้าและบริการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ส่งผลให้ชุมชนมีความแตกต่างจากแหล่งท่องเที่ยวโดยทั่วไป ซึ่งสามารถสรุปประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน ผลการวิจัยค้นพบองค์ประกอบ 4 ด้าน

องค์ประกอบของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนมี 4 องค์ประกอบ คือ

1) การท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Pérez et al. 2010:41; Sebele 2010:140) ซึ่งกล่าวว่า CBT เป็นรูปแบบการท่องเที่ยว ที่ต้องดึงเอาวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาใช้เพื่อพัฒนาชุมชนเพื่อก่อให้เกิดรายได้ เนื่องจากการท่องเที่ยวโดยชุมชนจำเป็นต้องดึงอัตลักษณ์ท้องถิ่นเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์

ด้านการท่องเที่ยว และอาหารคือทรัพยากรอย่างหนึ่งที่มีอยู่ในชุมชนและง่ายต่อการนำมานำเสนอต่อนักท่องเที่ยว

2) ภูมิปัญญาและมรดกทางอาหาร (Culinary Wisdom and Heritage in Community) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ A. Ramli and Zahari (2014) ซึ่งกล่าวว่า มรดกทางอาหาร หมายถึง อาหารที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรท้องถิ่น มีการเพาะปลูกตามสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศเฉพาะพื้นที่ และควรมีวิธีการปรุงอาหารแบบดั้งเดิม และสอดคล้องกับแนวคิดของ (Matta 2013; Ramli, Zahari, Halim และ Aris 2015; Ramli, Zahari และ Talib 2014) กล่าวว่า มรดกอาหาร คืออาหารแบบดั้งเดิม ที่สืบทอดมาจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งและอาหารที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่มีภูมิหลังทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม เนื่องจากการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนนั้น ใช้อัตลักษณ์ของอาหารในการนำมาเสนอต่อนักท่องเที่ยว และอาหารคือมรดกที่สืบทอดมาจากรุ่นสู่รุ่น ที่นำเสนอความจริงแท้ของวัฒนธรรมอาหารในชุมชน ซึ่งประกอบด้วยการผลิตอาหารจากเกษตรกรรมแบบอินทรีย์ การทำอาหารแบบดั้งเดิม มีความจริงแท้ของวัฒนธรรมอาหาร การนำเสนอรูปแบบการจัดวางอาหารท้องถิ่น การนำเสนอวิธีการรับประทานอาหารท้องถิ่น

3) ผู้ประกอบการการท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Local Culinary Enterprise) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Zapata et. Al, 2011, 27) ซึ่งกล่าวว่า การจัดการธุรกิจต่าง ๆ โดยชุมชน CBT นั้น ต้องจัดการโดยสมาชิกของชุมน ยกตัวอย่างเช่น สมาชิกในชุมชนมีส่วนในกระบวนการตัดสินใจของธุรกิจ ทั้งนี้เพราะชุมชนจำเป็นต้องมีการสร้างรายได้ เกิดอาชีพจากการท่องเที่ยว ตามความสามารถและความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดการกระจายรายได้ให้แก่ทุกคนในชุมชน

4) ประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหาร (Value Co-Created Experience of Culinary Tourism) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Trencher; Yarime; Kharrazi , 2013) ซึ่งกล่าวว่า ในการสร้างคุณค่าร่วมกันนั้น มีการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก ซึ่งมีการทำงานร่วมกันตามสถานะของบุคคลนั้น ๆ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เพราะประสบการณ์การท่องเที่ยวเชิงอาหารเป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีร่วมกันโดยผ่านกิจกรรมและบริการที่เกี่ยวข้องกับอาหาร

ประเด็นที่ 2 กระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน

2.1 กระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน ควรมีกระบวนการดังนี้

1) กระบวนการค้นหาและเข้าใจวัฒนธรรมและอัตลักษณ์อาหารของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Alba et al., 2000) ซึ่งกล่าวว่า การค้นหาอัตลักษณ์เป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดภาพลักษณ์ของชาติ ตัวอย่างเช่น บุคคลกำลังค้นหาว่าพวกเขาเป็นใครและสิ่งที่พวกเขาต้องการ กระบวนการค้นหาอัตลักษณ์เกิดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การค้นหาตัวตนมีความสำคัญยิ่งในหลายเชื้อชาติและหลายวัฒนธรรมและหลายประเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาอัตลักษณ์และบูรณาการทางสังคม เพราะกระบวนการนี้จะช่วยสร้างความ

แตกต่างระหว่างแหล่งท่องเที่ยวที่มีร้านอาหารดี ๆ มากมายกับแหล่งท่องเที่ยวเชิงอาหารที่มีอัตลักษณ์ของสถานที่และมีความสัมพันธ์กับการทำงานของชุมชนในห่วงโซ่การผลิต

2) กระบวนการสร้างคุณค่าที่ส่งมอบให้กับนักท่องเที่ยวให้ได้สัมผัสกับเดิมแท้ของอาหารท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Sim, 2009) ซึ่งกล่าวว่า มรดกทางอาหารแสดงออกถึงประสบการณ์อาหารความจริงแท้ ซึ่งชุมชนควรให้ความสำคัญกับการให้คุณค่าของอาหารท้องถิ่นแก่นักท่องเที่ยว และนักท่องเที่ยวควรได้รับรู้คุณค่าของความดั้งเดิมของอาหารที่มีความเป็นมาที่ยาวนาน และเกิดขึ้นเฉพาะพื้นที่นี้เท่านั้น

3) กระบวนการสร้างคุณค่าให้อาหารส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการรับรู้และเข้าใจคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richards 2015 ซึ่งกล่าวว่าองค์ประกอบสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงอาหาร คือ การสร้างแบรนด์และการตลาดเนื่องจากการท่องเที่ยวเชิงอาหาร มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ด้านปลายทางหลายด้าน วัฒนธรรมอาหารเป็นรากฐานสำหรับการสร้างแบรนด์และการตลาดเนื่องจากวัฒนธรรมอาหารเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการสร้างแบรนด์ที่หลากหลายรวมถึงผลิตภัณฑ์ (อาหารและเครื่องดื่ม) การปฏิบัติ (การกินและมื้ออาหาร) ศิลปะและประเพณีของการเตรียมและการรับประทานอาหาร องค์ประกอบ (รสชาติ, กลิ่น, สัมผัส, ภาพ), ต้นกำเนิด (อาหารอินทรีย์, อาหารที่มีจริยธรรม, อาหารที่ผลิตในท้องถิ่น ฯลฯ), การเตรียม (วิธีการปรุงอาหาร), การให้บริการ (อาหารจานด่วน, อาหารช้า, อาหารข้างถนน ฯลฯ) และ บริบทที่ให้บริการและบริโภคอาหาร (ร้านอาหารบาร์ตลาดร้านอาหารถนน ฯลฯ)

2.2 คุณค่าที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการท่องเที่ยวโดยชุมชน

1) คุณค่าทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Value)

จากการศึกษาคุณค่าทางเศรษฐกิจ พบว่า คนในชุมชนมีอาชีพเกิดรายได้ ลดการสร้างหนี้สิน ไม่ต้องเสียค่าเดินทาง ประหยัดเวลาในการเดินทางออกไปทำงาน ประหยัดแรงงาน ลดผลกระทบ ลดอันตรายในการทำงาน ส่งผลให้เศรษฐกิจในชุมชนดี เกิดรายได้หมุนเวียน ลดการเกิดอาชญากรรม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้อาหาร ผัก ผลไม้ แบบออแกนิคหรือปลอดสารพิษนั้น มีความคุ้มค่า มีคุณภาพดี ปลอดสารพิษ และเมื่อเราลดหรือเลิกใช้สารเคมี ก็สามารถลดต้นทุนการผลิตต่าง ๆ ได้ จึงทำให้ราคาไม่แพง และเมื่อนักท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่มนี้ มีกำลังในการซื้อ มีความต้องการเฉพาะจึงทำให้มีรูปแบบการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ มีความหลากหลายในการสร้างประสบการณ์ให้แก่พวกเขา สอดคล้องกับ (Green & Dougherty, 2008) ยังยืนยันว่า อาหารท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการแสดงออกถึงความจริงแท้ของแหล่งท่องเที่ยวและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจท้องถิ่น งานวิจัยเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่ประโยชน์ของการท่องเที่ยวเชิงอาหารและการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ใช้ประโยชน์จากอาหารในภูมิภาค

2) คุณค่าทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Value)

จากการศึกษา คุณค่าทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Value) พบว่า ชุมชนทั้ง 3 มีการทำเกษตรอินทรีย์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพเกษตรกรรม รู้จักการบริหารจัดการกับทรัพยากรที่มีในชุมชน ไม่ใช้สารเคมี หันมาทำปุ๋ยชีวภาพ ใช้สารไล่แมลงชีวภาพ ส่งผลให้ทรัพยากรดิน น้ำ ในระบบนิเวศ มีความอุดมสมบูรณ์ มีการพึ่งพากันเองในห่วงโซ่อาหารตามธรรมชาติสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ลดต้นทุนการผลิต นอกจากนั้นเกษตรกรที่มีองค์ความรู้ต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่คนในชุมชน เยาวชนในชุมชน ให้เกิดจิตสำนึกรักบ้านเกิด ชุมชนมีการกำหนดข้อปฏิบัติตามระเบียบของชุมชน ที่กำหนดไว้ในการดูแลสิ่งแวดล้อมชุมชน เช่น การแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในการรักษาป่า การจัดทำแนวกันไฟ, ดูแลฝายทดน้ำ, มีกิจกรรมปลูกป่าทดแทน และมีการกำจัดขยะ คัดแยกขยะภายในครัวเรือน มีวิธีกำจัดขยะต่าง ๆ อย่างเหมาะสมขึ้นอยู่กับพื้นอยู่อาศัย มีการรีไซเคิลวัสดุเหลือใช้ เช่น ขวดน้ำพลาสติก แก้วน้ำพลาสติก นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมท่องเที่ยว ที่สนับสนุนให้เกิดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน สร้างชุมชนไร้ฝุ่นไร้มลพิษ สร้างบรรยากาศดี อาทิเช่น การปั่นจักรยาน การเดินชมป่า การปีนเขา ชมนกเหยี่ยวแดง ไปชมป่าโกงกาง ชมทะแหวก เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร (2556) งานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าเพื่อความยั่งยืน พบว่า ชุมชนดอยปุยมีศักยภาพการรองรักการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าในทุกด้าน ได้แก่ ความดึงดูดใจ ความสามารถเข้าถึงได้ทั้งทางกายภาพ แนวคิดและประเพณีวัฒนธรรม การมีที่พักอาศัยหรือที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีพอสมควร การมีกิจกรรมที่เป็นเชิงวัฒนธรรมและเป็นไปตามธรรมชาติของท้องถิ่น และความประทับใจ ทั้งทางด้านสถานที่พักและความประทับใจทางธรรมชาติ ทั้งนี้ควรมุ่งเน้นการบริหารการจัดระบบแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพในมิติต่าง ๆ ให้สอดรับกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมและระบบนิเวศของชุมชน

3) คุณค่าทางด้านสังคมและชุมชน (Social Community Value)

จากการศึกษาคุณค่าทางด้านสังคมและชุมชน (Social Community Value) สรุปได้ว่า ชุมชนต้อง 1) มีผู้นำชุมชน ที่มีภาวะผู้นำ มีแนวคิดและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการอนุรักษ์สังคม วัฒนธรรม ประเพณีและสิ่งแวดล้อม โดยมีการสอดแทรกแนวคิดให้กับชาวบ้าน สร้างจิตสำนึก สร้างความภาคภูมิใจในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ 2) มีการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในชุมชน ด้วยการสร้าง ระเบียบ ข้อบังคับ บทบัญญัติ มีมาตรการที่ชัดเจน มีระบบในการคัดกรองนักท่องเที่ยว มีการดูแลคนในชุมชน ไม่ให้การท่องเที่ยวเข้าไปบุกรุกพื้นที่ส่วนตัวของคนในชุมชน มีกรรมการบ้าน สภาตำบล ชุมชนมีการทำประชามติในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อกำหนดที่ชัดเจน หากใครฝ่าฝืนจะมีบทลงโทษ ชุมชนต้องมีการวางผังชุมชน ผังเมืองเพื่อให้สามารถวางแผนการท่องเที่ยวได้ คนในชุมชนมีการประชุม ปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสนอแนวคิดในการบริหารจัดการชุมชน มีเวทีให้แสดงความคิดเห็น มีการลงมติแบบประชาธิปไตย มีเสรีภาพทางความคิดที่ต้องสร้างสรรค์ ไม่กระทบเชิงลบกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน 3) คนในชุมชนมีแบบแผนในการดำรงชีวิต บรรทัดฐานทางสังคม จารีตประเพณี ค่านิยม จรรยาบรรณ รักษาขนบธรรมเนียม ค่านิยมที่ดีงามของชุมชนไว้ เช่น การเข้าวัดฟังธรรม รักษาศีล มีการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดภูมิปัญญาจากรุ่นสู่รุ่น มีความใกล้ชิดเหมือนเครือ

ญาติ ไม่มีการทะเลาะขัดแย้งกันของคนในชุมชน ใช้เหตุและผลพูดคุยกัน รู้จักประนีประนอม ความเอื้อเฟื้อ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปลูกฝังความภาคภูมิใจของบรรพบุรุษ มีความสามัคคี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมิตรไมตรีที่ดีต่อคนในชุมชนเองและนักท่องเที่ยว 4) มีการร่วมกันพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเป็นที่น่าดึงดูดความสนใจ ให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม ปลอดภัยต่อนักท่องเที่ยว มีกิจกรรมที่ชุมชนมีความสนุกสนาน รวมทั้งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยวมีการกำหนดราคาชัดเจน เป็นกลาง ไม่มีการขายตัดราคา ก็จะลดความขัดแย้ง เกิดความเสมอภาคทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับยศ สันสมบัติ (2547) กล่าวว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่เปิดโอกาสให้กับองค์กรชุมชน มีบทบาทสำคัญในการวางแผนการท่องเที่ยว เพื่อสร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนาน และจัดการทรัพยากรและการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยสยามล ชัยรัตนอุดมกูล (2549) ที่กล่าวว่า ความพร้อมของคนในชุมชนจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะด้านการจัดการการท่องเที่ยวแก่บุคคลที่เข้ามาดำเนินงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ คิด และวิเคราะห์ปัยหาร่วมกัน และสามารถจัดการท่องเที่ยวได้ด้วยตนเอง

4) คุณค่าทางด้านวัฒนธรรม (Cultural Value)

จากการศึกษา คุณค่าทางด้านวัฒนธรรม (Cultural Value) สรุปได้ว่า ชุมชนต้อง 1) มีการอนุรักษ์ ประเพณีดั้งเดิมของชุมชน และประเพณีของคนไทยที่สืบทอดกันมาให้ดำรงไว้ สถาปัตยกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของคนในชุมชน สถานที่ท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ที่ใกล้กับแหล่งชุมชน ภาษาท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมการแต่งกาย รวมทั้งอาหารพื้นบ้าน อาหารท้องถิ่นของคนในชุมชน 2) มีการให้นักท่องเที่ยวได้สัมผัสเรียนรู้วัฒนธรรมผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวตามวิถีของคนในชุมชน เช่น การปั่นจักรยานเยี่ยมชมวัด และสถานที่สำคัญ การทำอาหาร การลงไร่ไถนา ฯ และ 3) มีหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการทะนุบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว และสถานที่สำคัญต่าง ๆ ของชุมชน เช่น วัด โรงเรียน เพราะถือว่าสิ่งเหล่านี้คือพื้นฐานด้านความรู้สึก จิตวิญญาณ และความผูกพันของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Hwang, Westering และ Chen (2005) เชื่อมโยงการท่องเที่ยวเชิงอาหาร และประวัติศาสตร์การทำอาหารใน เมืองไถหนาน ประเทศไต้หวัน และแนะนำว่าอาหารเชื่อมโยงประเพณีและความทันสมัย นอกจากนั้นอาหารสามารถถือได้ว่าเป็นรูปแบบของศิลปะ (Hegarty & Barry, 2001)

5) คุณค่าด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Value)

คุณค่าด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Value) 1) ชุมชนมีความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์เอกลักษณ์ต่าง ๆ ของชุมชน มีการสร้างแนวคิดการอนุรักษ์ โดยเชื่อมโยงชุมชนกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมา การระลึกถึงความเชื่อ ความศรัทธาโบราณ และภูมิปัญญาของท้องถิ่น ที่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า รักและหวงแหน รู้สำนึกรักบ้านเกิด และเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ชุมชนมีความหวังและพร้อมเปลี่ยนแปลงชีวิต 2) หน่วยงาน/องค์กรของรัฐและเอกชน สถาบันทางการศึกษา มีจิตสำนึก มีแรงบันดาลใจในส่วนรับผิดชอบและส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กร 3) นักท่องเที่ยวเกิดความภูมิใจ ความสุขทางใจ ความประทับใจ ประสบการณ์ความทรงจำ ความซาบซึ้งและแรงบันดาลใจ ผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวและการมีส่วนร่วมทำ

กิจกรรมกับคนในชุมชน โดยการเรียนรู้วิถีชีวิตและจิตวิญญาณของคนในชุมชน สามารถสร้างคุณค่าให้กับชีวิต เติมเต็มคุณค่าชีวิต และเข้าใจในตัวตนของคนในชุมชน นอกจากนั้นยังเกิดความสัมพันธ์และคุณค่าทางจิตใจร่วมกันระหว่างตัวเอง และกลุ่มที่เดินทางมาเที่ยวด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรภพ วงค์รอด (2557) งานวิจัยการพัฒนาแนวทางการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม: ศึกษากรณีชุมชนวัฒนธรรมไททรงดำบ้านหนองเนิน อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ศักยภาพการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีวัฒนธรรมท้องถิ่น มีการจัดกิจกรรมสืบทอดขนบประเพณี การละเล่นพื้นบ้าน ความเชื่อ ภาษา การแต่งกาย ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกลุ่มอาชีพที่มีเอกลักษณ์การถ่ายทอดคุณค่าเพื่อการแนวทาง

ประเด็นที่ 3 รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย

รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชน ทำให้เห็นถึงองค์ประกอบ วิธีการสร้างคุณค่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างคุณค่า คุณค่าที่เกิดขึ้นในชุมชนในห่วงโซ่คุณค่าการท่องเที่ยวเชิงอาหาร ทั้งนี้แม้ว่าองค์ประกอบและกระบวนการของการท่องเที่ยวเชิงอาหารโดยชุมชนในประเทศไทย อาจมีความคล้ายและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละภูมิภาคในประเทศไทย แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด จะพบว่าองค์ประกอบสำคัญและกระบวนการสร้างคุณค่าร่วมกันของการท่องเที่ยวโดยชุมชนล้วนไม่แตกต่างกัน และจากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถพัฒนารูปแบบเครื่องมือที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนในประเทศไทย ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *แผนการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2564)*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

ยศ สันตสมบัติ. (2547). *การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ: ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการจัดการทรัพยากร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาองค์ความรู้และศึกษานโยบายการจัดการทรัพยากรชีวภาพในประเทศไทย.

รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร. (2556). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าเพื่อความยั่งยืน. *Journal of Community Development, 6*(1).

วรภพ วงค์รอด. (2557). แนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมของชุมชนวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์,* (26), 13-28.

Alba, R., P, A., K, P., Fonari, N., Anderson, E., & Glazer, N. (2000). Beyond the Melting Pot 35 Years Later: On the Relevance of a Sociological classic for the Immigration Metropolis of Today. *The International Migration Review, 34*(1), 243.

Bruner, E. (1991). Transformation of self in tourism. *Annals of Tourism Research, 18*(2), 238-50.

Cohen, E. (1979). A phenomenology of tourist types. *Sociology, 13*(2), 179-201.

Cohen, E., Avieli, N. (2004). Food in tourism: Attraction and impediment. *Annals of Tourism Research, 31*(4), 755–778.

Equations. (2008). Community-Based Rural Tourism in Developing Countries. Some Insights and Lessons from the Endogenous Tourism Project in India. In *Making a Difference. Dossier on Community Engagement on Nature Based Tourism in India*. Equations, ed. (pp. 62–68). Bagalore: Equations.

Food World food Travel Association. (2016). *Food Travel Monitor research report*. Retrieved April 21, 2022, from www.foodtravel.org.

Fitter, R. & Kaplinsky, R. (2001). *Who gains from product rents as the coffee market becomes more differentiated? A value chain analysis*. IDS Bulletin Paper (May).

Gereffi, G. & R. Kaplinsky (eds.) (2001). The Value of Value Chains. *IDS Bulletin, 32*(3).

Giampiccoli, A., & John, N. (2010). Problems and Prospects for Community-Based Tourism in the New South Africa: The 2010 FIFA World Cup and Beyond. *African Historical Review, 42*(1), 42–62.

Gretzel, U., Fesenmaier, D. R., & O'Leary, J.T. (2006). The tranformation of consumer behavior. In D. Buhalis & C. Costa (Eds.), *Tourism business frontiers: Consumers, products and industry* (pp.9-18).

GTZ. (2007). *Tourism Residential Models and Alleviation of Poverty.* Managna: GTZ German Coooperation.

Harrington R. & Ottenbacher M. (2010). Culinary Tourism-A case study of the Gastronomic Capital. *Journal of Culinary Science & Technology, 8*(1), 14-32.

Hegarty J., & Barry G. (2001). Gastronomy: A phenomenon of cultural expressionism and an Aesthetic for living. *Journal of Hospitality & Tourism Education, 11*, 25-29.

Hwang, W. & Chen. (2005). Constructing the Green Supply Chain for Rural Tourism in China: Perspective of Front–Back Stage Decoupling. *Sustainability 2018, 10*, 4276-4282

Jennifer Bair & Enrique Dussel Peters. (2006). Global commodity chains and endogenous growth: Export dynamism and development in Mexico and Honduras. *World Development, 2*(34), 203-221.

Kaplinsky R. (2000). Spreading the gains from globalisation: What can be learned from value chain analysis?. J*ournal of Development Studies, 37*(2), 117-146.

Kaplinsky, R. (2002*).* Gaining From Global Value Chains: The Search For The Nth Rent. In G. Gereffi (ed.), *Who Gets Ahead in the Global Economy? Industrial Upgrading, Theory and Practice.* New York: Johns Hopkins Press

MacCannell, D. (2002). The ego factor in tourism, *Journal of Consumer Research, 29*, 146-151.

Matta, R. (2013). *Valuing Native Eating: The Modern Roots of Peruvian Food Heritage*. Anthropology of food, S8.

Mitchell , R, & Hall, C.M. (2006). Wine tourism research: the state of play. *Tourism Review International, 9*(4), 307-332.

Mitchell, J., & Caroline, A. (2010). *Tourism and Poverty Reduction*. Pathways to Prosperity. London: Earthscan.

Moscardo, G. (ed). (2008). *Building Community Capacity for Tourism Development*. CABI, Australia.

Ndlovu, N., & Christian M. R. (2004). The Local Economic Impacts of Rural Community Based Tourism in Eastern Cape. *In Tourism and Development Issues in Contemporary South Africa*. Christian M. Rogerson and Gustav Visser, (eds.) (pp. 436–451). Pretoria: Africa Institute of South Africa.

Pietrobelli, C. & Rabellotti, R. (2007). *Upgrading to Compete*. Global Value Chains, Clusters and SMEs in Latin America, Cambridge, MA, Harvard University Press.

Porter M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance.* New York: The Free Press.

Raikes P., & Gibbon P. (2000). Globalisation and African Export Crop Agriculture. *Journal of Peasant Studies, 27*(2), 50-93

Ramli, A., & Zahari, M. (2014). *Determinants of food heritage in Malaysia context*. Theory and Practice in Hospitality and Tourism Research.

Ramli, A. M., Zahari, M. S. M., Halim, N. A., & Aris, M. H. M. (2015). *Knowledge and Awareness on Food Heritage in Klang Valley, Malaysia.* Paper presented at the AicQoL2015 Jakarta, "Quality of Life in the Build & Natural Environment", AMER International Conference on Quality of Life, Jakarta, Indonesia.

Ramli, A. M., Zahari, M. S. M., & Talib, S. A. (2014). *Identification of Food Heritage: Food Identity Analysis on Demographic Background*. Paper presented at the National Research & Innovation Conference for the Graduate Students in Social Sciences 2014, Corus Paradise Resort, Port Dickson, Negeri Sembilan.

Richards, Greg. (2002). Gastronomy: An Essential Ingredient in Tourism Production and Consumption? In *Tourism and Gastronomy. Anne-Mette Hjalager and Greg Richards*, (eds.) (pp. 3–20). London: Routledge.

Richards, G. (2012). Food and the tourism experience: major findings and policy orientations. In *Dodd, D. (ed.) Food and the Tourism Experience.* Paris: OECD, (pp. 13-46).

Richards, G. (2014). Creating relational tourism through exchange: The Maltese experience. *Journal of Hospitality and Tourism, 12*(1), 87-94.

Ritchie J. R. B., Hudson S. (2009). Understanding and meeting the challenges of consumer/tourist experience research. *International Journal of Tourism Research, 11*(2), 11-26.

Ryan, C. (1997). *The Tourist Experience: A New Introduction*. London: Cassell.

Sebele, L.S. (2010). Community-based tourism ventures, benefits and challenges: Khamahino sanctuary trust, central district, Botswana. *Tourism Management, 31*(1), 136-146. doi: 10.1016/j.tourman.2009.01.005.

Sims (2009). Food, place and authenticity: local food and the sustainable tourism experience. *Journal of Sustainable Tourism, 17*(3), 321-336.

Smith, S, Xiao H. (2008). Culinary tourism supply chains: a preliminary examination. *Journal of Travel Research, 46*(3), 289–299.

Telfer, David J. (2009). Development Studies and Tourism. In *The SAGE Handbook of Tourism Studies. Tazim Jamal and Mike Robison, (eds.)* (pp.146–165). London: SAGE Publications.

Telfer, David J., & Richard Sharpley. (2008). *Tourism and Development in the Developing World*. London: Routledge.

Timothy, Dallen J. (2002). Tourism and Community Development Issues. In *Tourism and Development Concepts and Issues*. Richard Sharpley and David J. Telfer (eds.) (pp. 135–178). Clevedon: Channel View Publications.

Trencher G., Yarime M., & Kharrazi A. (2013). Co-creating sustainability: cross-sector university collaborations for driving sustainable urban transformations. *Journal of Cleaner Production, 50*, 40-55.

UNWTO. (2012). *Tourism Highlights, 2012 Edition*. Retrieved July 3, 2013, from http://dtxtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/docpdf/unwtohighlights12enhr_1.pdf.

UNWTO. (2018). *Tourism Highlights, 2012 Edition*. Retrieved July 3, 2013, from http://dtxtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/docpdf/unwtohighlights12enhr_1.pdf.

Uriely, N. (2005). The tourist experience conceptual developments. *Annals of Tourism Research, 32*(1), 199-216.

Wang, N. (1999). Rethinking authenticity in tourism experience. *Elsevier Science Ltd., 26*(2), 349-370.

Zapata, M.J., Hall, M.C, Lindo, P., & Vanderschaeghe, M, (2011) Can Community Based Tourism contribute to development and poverty alleviation? Lesson from Nicaragua. *Current Issues in Tourism, 14*(8), 725-749.

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

บุญใจ ชะเอม* ระพิน ชูชื่น และ ธนวิน ทองแพง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

THE DEVELOPMENT MODEL OF ADMINISTRATOR COMPETENCIES OF SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITAN

Boonjai Cha-em*, Rapin Chuchuenand and Thanawin Thongpang
Faculty of Education, Burapha University, Thailand
E-mail: chaemboonjai@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 5 กรกฎาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ระเบียบวิธีวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic delphi futures research) จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และการประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยตรวจสอบจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน และใช้แบบสอบถามรูปแบบสมรรถนะ จำนวน 100 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า

1) รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มี 10 ด้าน สำหรับสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) ภาวะผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความสำคัญค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน และแต่ละข้อคำถามอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละข้อมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา

2) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นในเรื่องสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านสอดคล้องกัน มีความเป็นไปได้ใน

ระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.45 2) การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.43 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.42 4) การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.38 และ 5) การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.36 สำหรับสมรรถนะประจำสายงาน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 4.47 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.42 3) การมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 4.41 4) การสื่อสารและการจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.41 และ 5) ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

The purpose of this research was to study the development model of school administrators competencies and evaluate the model of school administrators competencies under Bangkok Metropolitan. The methodology was used was Ethnographic Delphi futures Research (EDFR) from 17 experts and evaluating the model of school administrators competencies under Bangkok Metropolitan from 205 sample groups determining the sample size by using Krejcie & Morgan table one hundred item-questionnaire was used for data collection.

The results showed that:

1. The model of school administrator competencies under Bangkok Metropolitan composed of two competencies and two : five functional competencies. The five core competencies were ; 1) achievement motivation, 2) service mind, 3) personal development, 4) teamwork, and 5) technology information, The five functional competencies were; 1) analytical thinking and synthetic thinking, 2) personnel development, 3) visioning, 4) communication and motivation, and 5) leadership. The experts agreed that the competencies and items were at a high level, the medians had a value from 3.50 or higher, and the interquartile range was lower than 1.50

2. The results of the suitability assessment of the model of administrator competencies of school under Bangkok Metropolitan, the experts had consistent opinions about the five core competencies, with a high possible level, as follows ; 1) technology information of the average was at 4.45, 2) self-development with a high level of 4.43, 3) achievement with a high level of 4.42, 4) good service with a high level of 4.38, For the functional competencies, the experts had consistent opinion about the five competencies,

with a high possible level, as follows : 1) analytical thinking and synthetic thinking the mean was at 4.47, 2) the personnel development the mean was at 4.42, 3) visioning the mean was at 4.41, 4) communication and motivation the mean was at 4.41 and 5) leadership the mean was at 4.39, all of the items were at a high level.

Keywords: The model, Administrator, The school under Bangkok Metropolitan

บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องและการบริหารโดยใช้คณะบุคคล ตลอดจนการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ตามแนวการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย คือ นักเรียนและชุมชนมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือเพื่อให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา บรรลุผลด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์และศิลป์ สนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่มุ่งทำตามนโยบายหรือตามที่ส่วนกลางกำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 67)

การนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีมและสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ (เรชา ชูสุวรรณ, 2550, 8) ด้วยเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจะมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญคือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (Spancer & Spencer, 1993; Green; 1999; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2550, กีรติ ยศยิ่งยง, 2550; เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, 2550; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านการรับรองระดับดี จำนวน 394 โรงเรียน

คิดเป็นร้อยละ 90.16 รองลงมา คือ ผ่านการรับรอง ระดับดีมาก จำนวน 32 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 7.32 ไม่ผ่านการรับรอง จำนวน 11 โรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 2.52 (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2558, 11-13)

ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่มีความเกี่ยวพันกับการใช้ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการเพราะเกี่ยวพันกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ (2558, 24) ที่ระบุไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเรียนรู้และมีทัศนคติที่ถูกต้องเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการนำมาใช้ในการบริหาร งานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหาสถานศึกษาต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อสร้างความสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาสนองต่อนโยบายสำคัญของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครและการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ด้วยเหตุดังที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญอย่างยิ่งในการเสริม สร้างพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

คำถามในการวิจัย

1. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. ผลการประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง การพัฒนาโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) จากผู้เชี่ยวชาญหลัก จำนวน 17 คน ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) หมายถึง เทคนิคการวิจัยเพื่อสร้างภาพในอนาคตจากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวโน้มความเป็นไปได้ โดยประยุกต์ใช้วิธีวิทยาการวิจัยชาติพันธุ์วรรณากับการวิจัยอนาคตประกอบกับวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 50 เขต จำนวน 437 โรงเรียน อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์หาความสอดคล้องของความคิดเห็นเพื่อให้ได้การร่างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านกระบวนการสร้างรูปแบบสมรรถนะจะใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ซึ่งเน้นการให้ข้อมูลหลักจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยในรอบที่ 1 จะเป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความสอดคล้อง ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถามต่อไป ซึ่งในรอบที่ 2 จะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ และรอบที่ 3 จะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งเพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ได้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เรียบเรียง หาความสอดคล้องและจัดทำการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ภาพที่ 1 ดังนี้

ทฤษฎี จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้แนวคิดตามหลักทฤษฎีของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้คือ แรงจูงใจ(Motive)อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-image) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และแนวคิดตามหลักทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ (McClelland,1973) มีองค์ประกอบ ดังนี้คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) บทบาททางสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์หรือมโนทัศน์ เกี่ยวกับตนเอง (Self-image) และแรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude)

รูปแบบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 สมรรถนะ

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2) การบริการที่ดี
3) การพัฒนาตนเอง
4) การทำงานเป็นทีม
5) เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
2) การสื่อสารและจูงใจ
3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
4) การมีวิสัยทัศน์
5) ภาวะผู้นำ

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 437 คน จำนวน 437 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 คน ปีการศึกษา 2561 เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic delphi futures research) จำนวน 3 รอบ ดังนี้

- รอบที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)
- รอบที่ 2,3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ระยะที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น และนำมาสรุปใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative summarization technique) นำมาจำแนก จัดกลุ่ม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำเครื่องมือการวิจัยต่อไป

ระยะที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic delphi future research) จำนวน 3 รอบ

- รอบที่ 1 ผู้วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 เชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และนำมาสรุปโดยใช้เทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative Summarization Technique)นำมาจำแนกและจัดกลุ่มเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Best and Kaln (1993, pp. 246-250)

- รอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2,3 จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median : Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : I.R.) โดยนำข้อความที่มีค่ามัธยฐาน(Median : Mdn) ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range : I.R.) 1.50 ลงมา (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, 223-234)

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ประเมินความเหมาะสมเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 ได้จากการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) ตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, 608) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน จากผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากจำนวนทั้งหมด 437 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาความเหมาะสม โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มาวิเคราะห์ทางสถิติ หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พิจารณา เกณฑ์ที่เหมาะสมใช้เกณฑ์การพิจารณาข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป (พิกุล ภูมิโคกรักษ์, 2550, 98)

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 สมรรถนะใหญ่ๆ คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน มีทั้งหมด 10 ด้าน จำนวน 100 ข้อ มีประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกันเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกแต่ละประเด็นรายข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น ข้อ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก มี 5 ด้าน ประกอบ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสอดคล้องกันจำนวน 15 ข้อ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกันจำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน การตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร**เป็นหลัก** และการวางแผนการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก

1.2 ด้านการบริการที่ดี ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การสร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ และมีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากร ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักเอาใจใส่วางระบบการทำงานให้เกิดความมั่นคง สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมงานปฏิบัติงานตามหนทางที่ดีที่สุด มีการสื่อสารให้ทีมงานร่วมรับรู้วิสัยทัศน์และคุณภาพร่วมกัน และเน้นให้ผู้ร่วมงานในการตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม การยึดมั่นในความเท่าเทียมกันเสมอ

1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะประจำสายงาน มี 5 ด้าน ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ มีประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญสอดคล้องกัน 3 ประเด็นแรกของแต่ละด้าน รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ดังนี้

2.1 ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดีและสามารถถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิมีประเด็นความคิดเห็นให้ความ สำคัญสอดคล้องกันจำนวน 3 ข้อดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจความถนัดหรือตามศักยภาพ และยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย และมีความสามารถในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา

2.5 ด้านภาวะผู้นำ ผู้ทรงคุณวุฒิ มีประเด็นความคิดเห็นให้ความสำคัญสอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และชี้แจงพันธกิจ และเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน

3. การประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประเด็นรายข้อที่ส่งเสริมแต่ละด้านของสมรรถนะ จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 3 ข้อประกอบ ด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน และสามารถอธิบายเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานได้อย่างชัดเจน

3.2 ด้านการบริการที่ดีมี 3 ข้อประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้สถานศึกษาสร้างความกระตือรือร้น และให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและรับรู้ในข้อจำกัดร่วมกัน

3.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการรู้ สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.6 ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก จัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ

3.7 ด้านการสื่อการและการจูงใจ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดี และรู้จักใช้อำนาจบารมี รู้ว่าควรจะพูดเรื่องอะไรกับใคร สามารถพูดชักจูงและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้

3.8 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ อำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีจิตใจรักการบริการกับผู้ที่มาติดต่อกับโรงเรียน

3.9 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 ข้อ ประกอบด้วย ประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สามารถใช้ความยืดหยุ่นและความเข้าใจองค์กรและระบบราชการในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในและระหว่างหน่วยงานได้ และสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย

3.10 ด้านภาวะผู้นำ มี 3 ข้อ ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้ มีภาวะเป็นผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และมีศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบในรอบที่ 2,3 ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้าน	รอบที่ 2		รอบที่ 3	
	Mdn	I.R.	Mdn	I.R.
สมรรถนะหลัก				
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.00	1.00	4.00	1.00
2. การบริการที่ดี	5.00	1.00	5.00	1.00
3. การพัฒนาตนเอง	4.00	1.00	5.00	1.00
4. การทำงานเป็นทีม	4.00	1.00	4.00	1.00
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.00	1.00	5.00	1.00
สมรรถนะประจำสายงาน				
1. การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์	4.00	1.00	5.00	1.00
2. การสื่อสารและการจูงใจ	5.00	1.00	5.00	1.00
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5.00	1.00	5.00	1.00
4. การมีวิสัยทัศน์	4.00	1.00	5.00	1.00
5. ภาวะผู้นำ	5.00	1.00	5.00	1.00
ภาพรวม	**4.00**	**1.00**	**5.00**	**1.00**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของผลการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	*S.D.*	ความหมาย
สมรรถนะหลัก			
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	0.37	มาก
2. การบริการที่ดี	4.38	0.38	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	4.43	0.37	มาก
4. การทำงานเป็นทีม	4.36	0.42	มาก
5. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.45	0.43	มาก
สมรรถนะประจำสายงาน			
1. การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์	4.47	0.45	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	4.41	0.45	มาก
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.42	0.48	มาก
4. การมีวิสัยทัศน์	4.41	0.43	มาก
5. ภาวะผู้นำ	4.39	0.44	มาก
รวม	**4.41**	**0.46**	**มาก**

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

ผลการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดในแต่ละด้านรวม 10 ด้านให้ความสำคัญกับประเด็นในแต่ละข้อ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, 193-194) ที่กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวางแผนสอดคล้องกับเป้าหมาย การโน้มน้าวผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่นในการจัดการการบริหารความเสี่ยง การผลักดันให้เกิดเป้าหมาย มาตรฐานเชิงรุก และความกล้าเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

1.2 ด้านการบริการที่ดี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะ มุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การสร้างความกระตือรือร้นให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ และการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับอนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, 201-202) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ มีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากรตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดให้มีการบริการข้อมูลสารสนเทศแก่นักเรียน ครู และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ พัฒนาระบบการบริการที่ดีเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักเอาใจใส่วางระบบการทำงานให้เกิดความมั่นคง สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความ สามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวนพิศ สิทธิ์ธาดา (2552, หน้า 234) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอยู่ในองค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านบุคคล (personal competency) เป็นองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (personal development competencies) ซึ่งเป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ้อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงานและเป็นความสำเร็จในงานของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น และเมื่อพิจารณาด้านตัวแปร พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความเจริญก้าวหน้าและการแสวงหาโอกาสที่ดี เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะสนับสนุนให้ทีมงานปฏิบัติงานตามหนทางที่ดีที่สุด มีการสื่อสารให้ทีมงานร่วมรับรู้วิสัยทัศน์และคุณภาพร่วมกัน และเน้นให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม การยึดมั่นในความเท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับประมา ศาสตระรุจิ (2550, 95) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมหรือการร่วมแรง ร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับประมา ศาสตระรุจิ (2550, 93) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษาค้นหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ควรมีเกณฑ์

พฤติกรรม ดังต่อไปนี้ 1) มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 2) มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง 3) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น 4) มีการนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีมีความสำคัญกับทุกภาคส่วนจริงรวมทั้งด้านการบริหารงานในสถานศึกษาด้วย

1.6 ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะมีความรู้ความเข้าใจหลักการทฤษฎี การบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก มีความ สามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ และจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับประมา ศาสตระรุจิ (2550, 96) กล่าวว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ สอดคล้องกับสมรรถนะที่ 6 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์หรือเชื่อมโยงของกระแสอำนาจทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

1.7 ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดี และถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ ประเด็นสำคัญให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิ์ธาดา (2552, 221) กล่าวว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับด้านการสื่อสารและการจูงใจ สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความมั่นคงทางอารมณ์และเป็นกัลยาณมิตร 2) ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานที่ดี 3) ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชน 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจได้ ดึงความสนใจหรือกำหนดให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจได้ 5) ผู้บริหารจูงใจผู้อื่นเพื่อการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ 6) ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน 7) ผู้บริหารยอมรับฟังความผิดพลาดในการทำงาน 8) ผู้บริหารสร้างคุณค่าและให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน 9) ผู้บริหารเข้าใจวิธีการในการทำงานแบบใหม่ ๆ 10) ผู้บริหารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิผล 10) ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์

1.8 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะอำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจ ความถนัดหรือตามศักยภาพ และยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ ชวนพิศ สิทธิ์ธาดา (2552, 223) กล่าวว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเกี่ยวข้องกับประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารมุ่งมั่นในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 5) ผู้บริหารจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 6) ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความ

เจริญก้าวหน้าและการแสวงหาโอกาสที่ดี 7) ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมาตรฐานขององค์การ 8) ผู้บริหารระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) ผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตย 10) ผู้บริหารให้กำลังใจกับพนักงานที่มีปัญหาในการทำงาน

1.9 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย และมีความสามารถในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับประมาศาสตระรุจิ (2550, หน้า 210-212) กล่าวว่า สมรรถนะที่ 6 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการและสมรรถนะที่ 7 การบริหารกับการเปลี่ยนแปลง มีแนวคิดเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) สามารถเป็นผู้นำในด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหน่วยงานได้ 2) สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธี การทำงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 3) สามารถปรับแผนการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เพื่อช่วยให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ใช้ความยืดหยุ่นเพื่อเข้าใจองค์กรในการร่วมกันแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในและระหว่างหน่วยงาน

1.10 ด้านภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะการใช้ศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ มีภาวะผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และชี้แจงพันธกิจและเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, 193-194) กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น การบริหารเชิงรุก และความกล้าเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษากรุงเทพมหานครสามารถบริหารงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

ผลการประเมินรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ในแต่ละด้านรวม 10 ด้านให้ความสำคัญกับประเด็นในแต่ละข้อ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ เรื่องผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในโรงเรียน การติดตามตรวจสอบให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐาน และการวางแผนการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556, 193-194) ที่กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความเชื่อว่าความกระตือรือร้นพลังในการทำงาน การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การวางแผนสอดคล้องกับเป้าหมาย การโน้มน้าวผู้อื่นมุ่งมั่นความสำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่นในการจัดการการบริหารความเสี่ยง การผลักดันให้เกิดเป้าหมายมาตรฐานเชิงรุก และความกล้าเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา

2. ด้านการบริการที่ดี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ให้สถานศึกษาสร้างความกระตือรือร้น และให้ผู้ร่วมงานใส่ใจในการดำเนินงานเมื่อมีการร้องขอความช่วยเหลือ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553, 21) เรื่องต้นแบบสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่กล่าวว่า การบริการที่ดีเป็นความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจหน้าที่เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมั่นใจในการปฏิบัติงาน สนใจปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านการแต่งกายให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความประทับใจ และมักจูงใจให้ผู้ร่วมงานแสดงออกซึ่งความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับอนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555, 202) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553, 4) ที่กล่าวไว้ในชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญพิเศษในด้านนั้นๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้ เพราะหากไม่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และสังคมจะกลายเป็นคนล้าหลัง การที่มนุษย์จะต้องพัฒนาตนเองตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้ายก็เพราะการพัฒนาจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเป็นสุข และทำให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิผล

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและรับรู้ในข้อจำกัดร่วมกัน สอดคล้องกับประมาศาสตระรุจิ (2550, 95) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมหรือการร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม ควรมีเกณฑ์พฤติกรรม ดังนี้ 1) ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำงานร่วมกัน 2) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อเป้าหมายของทีมงานเสนอ 3) ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในทีมงาน 4) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ 5) มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีส่วนทำให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนด 6) ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 7) มีความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานที่ดี มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานส่วนบุคคลและของทีมสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการรู้ สนับสนุนครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดทำสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ผลิตสื่อ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับอนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, 201-202) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามที่จะให้บริการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ มีการวางแผนและจัดระบบบริการนักเรียน ครู บุคลากร ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียนอย่างทั่วถึง จัดให้มีการบริการสารสนเทศแก่นักเรียน ครู และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น พัฒนาระบบการบริการงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ หลักการ ทฤษฎีการบริหารสามารถประยุกต์ใช้ในเชิงรุก จัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ ฐณิกานต์ เต่งตระกูล. (2551, 176) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จในด้านการคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีดังนี้ 1) การวิเคราะห์ระบบการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนรู้ 2) การสังเคราะห์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา 3) การคิดสร้างสรรค์ทางเลือกต่างๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาทางวิชาการ 4) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนและครู และ 5) การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์งานวิชาการในสถานศึกษา

7. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ประสานงานที่ดี และรู้จักใช้อำนาจบารมี รู้ว่าควรจะพูดเรื่องอะไรกับใคร สามารถพูดชักจูงและสนับสนุนให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ สอดคล้องกับประมา ศาสตระรุจิ. (2555, 98) กล่าวว่า สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ ดังนี้ 1) สามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกกลุ่ม 2) รู้จักใช้คำพูดที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ 3) ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 4) มีเทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์ รักษาและเพิ่มระดับความสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด 8) สามารถนำเสนอแนวคิดเพื่อทำงานให้สำเร็จ และให้ผู้อื่นยอมรับได้ 9) สามารถสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ได้ และ 10) สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสารและเห็นด้วยเพื่อช่วยให้ได้ผลงานตามที่กำหนด

8. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ อำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีจิตใจรักการบริการกับผู้ที่มาติดต่อกับโรงเรียน สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิ์ธาดา. (2552, 223) กล่าวว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี เข้าใจความคิดเห็นที่แตกต่างของกลุ่มต่างๆ แล้วหาสิ่งที่เป็นความคิดเห็นร่วมกันออกมาได้ 2) ผู้บริหารให้

ความสำคัญในเรื่องการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารมีความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตระหนักถึงคุณค่าของความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารมุ่งมั่นในการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 5) ผู้บริหารจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 6) ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความเจริญก้าวหน้า และการแสวงหาโอกาสที่ดี 7) ผู้บริหารมีการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมาตรฐานขององค์กร 8) ผู้บริหารระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) ผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตย และ 10) ผู้บริหารให้กำลังใจกับพนักงานที่มีปัญหาในการทำงาน

9. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สามารถใช้ความยืดหยุ่นและความเข้าใจองค์กรและระบบราชการในการแก้ปัญหาหรือข้อขัดแย้งภายในและระหว่างหน่วยงานได้ และสร้างความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับชวนพิศ สิทธิ์ธาดา. (2552, 221-223) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพที่มีผลสอดคล้องกับสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเป็นสากล มีจิตสาธารณะ มองกว้าง ไม่ใช่เฉพาะในโรงเรียน 2) ผู้บริหารมีความเพียรพยายาม และมองการณ์ไกล สร้างโรงเรียนให้เกิดความมั่นคงด้วยความอดทน 3) ผู้บริหารจัดสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและมีระเบียบ 4) ผู้บริหารกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา 5) ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ้มค่าต่อการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม 6) ผู้บริหารสามารถวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนให้เข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อบริหารงานในสถานศึกษาได้ มีภาวะเป็นผู้นำสามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับ และมีศิลปะในการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, 19) กล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงแสดงให้ผู้อื่นเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง การทำให้ผู้อื่นศรัทธาและยอมรับนับถือ การมีวิธีสร้างแรงบันดาลใจที่หลากหลาย การกระตุ้นให้ผู้อื่นสร้างสรรค์ผลงาน และการสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครไปปฏิบัติในระดับนโยบายของกรุงเทพมหานครและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ

2. ทุกสถานศึกษาควรมีทิศทางการบริหารงานใสถานศึกษาที่ชัดเจนและกำหนดผู้รับผิดชอบ หลักในการขับเคลื่อนโดยแต่งตั้งคณะทำงานเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กีรติ ยศยิ่งยง. (2550). *การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก*. วารสารการพิมพ์.

ชวนพิศ สิทธิ์ธาดา. (2552). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฐณิกานต์ เต่งตระกูล. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณรงวิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ.* กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ประมา ศาสตระรุจิ. (2550). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล.* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดจากการหลอมรวมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เรชา ชูสุวรรณ. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *วิจัยปฏิบัติการทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2558). *รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะของการบริหาร.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ).* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Best. & Kahn James V. (1993). *Research in education.* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Greengard, S. (1999). *Competency Management Delivers Spectacular Corporate Gains Workforce Costa Mesa*.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Spencer L. M., & Signe S.M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. The United State of America: John Wiley & Sons.

การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธในพระไตรปิฎก

ประยุทธ เทียมสุข* และ อรุณ รักธรรม
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

BUDDHIST HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN TRIPITAKA

Prayut Thiamsuk* and Arun Raktham
College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand
E-mail: Prayut.t@rmutp.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 16 มิถุนายน 2563
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 เมษายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก 2) เพื่อระบุองค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก และ 3) เพื่ออธิบายหลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารจากพระไตรปิฎกและการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและพระไตรปิฎก จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักตรรกะวิเคราะห์ (Logical Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยอธิบายว่าทุนมนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นได้ 2) องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนา ได้แก่ (ก) คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือระดับสติปัญญา (ข) หลักธรรมหรือเครื่องมือในการสอน (ค) ช่วงเวลาที่เหมาะสม (ง) ครูผู้สอน (จ) พุทธวิธีในการสอน (ฉ) ขันธ์ 5 ได้แก่ กายกับจิต และ (ช) บารมี และ 3) หลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในส่วนของปัจเจกบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่จะบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี และ (2) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์การ กล่าวคือการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากรขององค์การ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนหมู่มาก โดยการบริหารจัดการด้วยระบบ 5 ระบบ ประกอบด้วย (ก) ระบบธรรมวินัย (ข) ระบบการกระจายอำนาจ (ค) ระบบธรรมาธิปไตย (ง) ระบบเคารพอาวุโส และ (จ) ระบบการวางเป้าหมายร่วมกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ ทุนมนุษย์เชิงพุทธ พระไตรปิฎก

Abstract

The objectives of this study were (1) to investigate the principles of Buddhism on human capital found in the Tripitaka, (2) to identify the components of human capital management based on the principles of Buddhism as evident in the Tripitaka, and (3) to explain the principles of human capital management based on the principles of Buddhism found in the Tripitaka.

This study employed a qualitative approach. Data were collected from a review of 45 documents from the full Tripitaka, non-participant observations, and structured in-depth interviews with 15 experts on Buddhism and the Tipitaka, and they were analyzed by content analysis.

Major findings: (1) on the principles of Buddhism, Buddhism was said to value births in the human realm because the realm allowed ones to self-manage to strengthen inner potential, but as human-realm births were said to be extremely rare, being born as a human was said to be considered as a contribution to human capital; (2) on the components of human capital management based on the principles of Buddhism, they included (a) personal characteristics or intelligence levels, (b) moral principles or teaching instruments, (c) appropriate timing, (d) teachers, (e) Buddhist methods of teaching, (f) the five Khandhas of body and mind, and (g) Paramita; and (3) on the principles of human capital management based on the principles of Buddhism, they were said to be divided into two parts, including 1) individual management to enhance human capital with aims towards smart and moral humans, and 2) management of human capital as organizational resources for organizational development with aims for public benefits by using the five management systems of (a) moral discipline, (b) power decentralization, (c) Dhammadhipateyya, (d) respect for seniority, and (e) collaborative goal-setting.

Keywords: Management, Buddhist Human Capital, Tripitaka

บทนำ

สภาพสังคมปัจจุบันถูกขับเคลื่อนโดยกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างมากมายหลายด้าน องค์การทั้งหลายได้มีความพยายามในการ

สร้างและพัฒนารูปแบบในการบริหารงานหรือการนำเอาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์การ เพื่อสร้างประโยชน์และโอกาสในการแข่งขันให้กับองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้ง การแข่งขันที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันก็เป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งนับวันการเปลี่ยนแปลงมีแต่จะรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้น องค์การจำต้องใช้ประโยชน์ในมิติที่หลากหลายจากทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อทำให้ธุรกิจเติบโตและอยู่รอดในบรรดาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จนั้น “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นจุดศูนย์กลางที่จะทำให้เกิดผลกำไรและแข่งขันได้ (นิสดารก์ เวชยานนท์ : 2557)

“มนุษย์” (Human) จึงนับว่าเป็น “ทุน” (Capital) (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 4) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ ประโยชน์ที่มนุษย์สร้างให้กับหน่วยงานหรือองค์การนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ หากมาแต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมอง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเองซึ่งถือว่าเป็นสินทรัพย์ภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์การมากมายมหาศาล ดังนั้น สิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ล้วนแล้วแต่เป็นสินทรัพย์ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งนั้น รวมเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งคำว่าทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่อยู่เหนือคำว่าทรัพยากรมนุษย์ เพราะทุนมนุษย์มีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ที่คนแต่ละคนเอาทุนที่แต่ละคนมีเอามาสร้างสรรค์ผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์ในรูปแบบของค่าจ้าง เงินเดือน (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2557: 62) ดังนั้น แนวคิดของทุนมนุษย์นี้จึงเน้นการพัฒนาคนคือ การเพิ่มคุณค่าให้กับคน เมื่อสร้างคนให้มีคุณค่าในลักษณะของการเป็นทุนมนุษย์แล้วโดยการศึกษา การฝึกอบรม ทุนมนุษย์นั้นก็จะสร้างผลิตภัณฑ์หรือคุณค่าให้กับองค์การได้ในที่สุด สอดคล้องกับที่ Graham Robert Felis กล่าวไว้ว่า “องค์การไม่สามารถสร้างให้เกิดความสำเร็จได้ แต่คนต่างหากที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์การ” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์การจะต้องมุ่งพัฒนาพนักงานหรือบุคลากรให้มากที่สุดเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการทุนด้านอื่นขององค์การ ถ้าองค์การดำเนินงานโดยปราศจากการช่วยเหลือของคนแล้ว องค์การก็จะไม่สามารถมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์สามารถที่จะสร้างและเพิ่มมูลค่าให้กับทุนอย่าอื่นได้ (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2557: 56) และทุนมนุษย์นี้จะเกิดมีขึ้นได้ก็ต้องมีการลงทุน การลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) สามารถลงทุนได้ผ่านระบบการศึกษาและการฝึกอบรมมีหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้สร้างแรงงานที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือต่อเป้าหมายขององค์การซึ่งแรงงานที่มีทักษะและมีผลิตภาพสูงยังสามารถนำความคิดนั้นไปต่อยอดในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ นั้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปังปอนด์ รักอำนวยกิจ, 2558: 33) และแน่นอนว่าทุกองค์การต่างมี “ทุนมนุษย์” อยู่แล้วแต่หากต้องการจะขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ให้เป็น ซึ่งการรู้จักใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์นั้นก็คือ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) นั่นเอง

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) โดยทั่วไปจะหมายถึงการทำหน้าที่ภายในองค์การที่เกี่ยวกับการจัดการคนเข้าทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนา การจูงใจและการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์การมีกำลังคนพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นสมรรถนะของบุคคล (Competency) (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2554: 10) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นการทำหน้าที่ภายในเกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนา การให้รางวัล การป้องกันรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มคุณค่าทุนมนุษย์ขององค์การให้มีมูลค่าสูงสุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นการเพิ่มค่าทุนมนุษย์เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมาตรฐานสูงซึ่งก็คือการพัฒนาทุนมนุษย์นั่นเอง

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ข้างต้นเป็นแนวคิดจากมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ซึ่งมาจากซีกโลกตะวันตกที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลิตภัณฑ์หรือมูลค่าให้กับองค์การให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์การได้ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 10)

ส่วนการบริหารจัดการทุนมนุษย์แบบตะวันออกโดยเฉพาะที่ได้รับอิทธิพลจากพระพุทธศาสนาจะมีมุมมองต่อคนว่าเป็นทุนมนุษย์เช่นเดียวกัน (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 4) เพราะพระพุทธศาสนานั้นเชื่อว่าการได้เกิดเป็นมนุษย์นั้นเป็น “ทุน” อยู่แล้วและได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ก้าวไปสู่การเป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง (อริยบุคคล) โดยการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในระดับบุคคลเป็นอันดับแรก ส่วนในด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์การนั้นนับเป็นเป้าหมายรอง และการจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้น บุญทัน ดอกไธสง (2551: 59) กล่าวว่า การจัดการทุนในวิชาพุทธศาสตร์หรือศาสตร์แห่งปัญญานั้นจะเน้นความเป็นพุทธะ คือ ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาความสามารถทางใจ (Mano-competency purification) ซึ่งหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ทางพระพุทธศาสนานั้นเน้นความสำคัญที่รู้จักตนเองรู้เท่าทันอารมณ์และมุ่งให้มนุษย์เห็นความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ควบคุมจิตของตนซึ่งประเด็นนี้ถือว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจและสำคัญยิ่งในการศึกษาการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

ฉะนั้น การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนา จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในระดับบุคคลและทั้งในระดับองค์การ ซึ่งพุทธศาสนามีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาได้และต้องพัฒนาจึงจะเป็นมนุษย์ที่ประเสริฐที่สุด (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2536) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ” (ที.ปา.(ไทย) 11/228/231) ในหมู่มนุษย์ ผู้ที่ฝึกอบรมตนดีแล้ว เป็นผู้ประเสริฐ ถือว่า มนุษย์มีอารัพภธาตุ (ความริเริ่ม) นิกกมธาตุ (ความพากเพียร) และปรักกมธาตุ (ความบากบั่น) ที่จะทำให้เกิดการตรัสรู้ได้ (สํ.ม. (ไทย) 19/232/164)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกอันเป็นหลักฐานสำคัญที่สุดในการศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้าและพระสาวกแล้วซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะได้พบความรู้ทางด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าในพระไตรปิฎกอย่างแน่นอนและหากนำความรู้เหล่านั้นมาจัดระบบและนำเสนอโดยละเอียดก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาและ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้และวิจัยในเชิงลึกเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ ซึ่งนับเป็นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในแบบฉบับภูมิปัญญาตะวันออกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก
2. เพื่อระบุองค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก
3. เพื่ออธิบายการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ 2 รูปแบบ คือ การศึกษาเอกสาร (Document research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร (Document research) โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้า องค์ประกอบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าและหลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในพระไตรปิฎก และแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในเชิงอรรถาธิบายเพื่อพรรณนาเชิงคุณภาพ เอกสารที่ใช้ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1.1 เอกสารปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช 2539

1.2 เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ตำราวิชาการ หนังสือ วารสารวิชาการ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้า องค์ประกอบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้า และหลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยเน้นสัมภาษณ์ผู้ที่ให้ข้อมูลหลัก (key Informants) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 15 คน/รูป โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ซึ่งผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือก่อนนำไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากภาคสนามและนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักตรรกะวิเคราะห์ (Logical Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ และนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอเนื้อหาบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนามีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนามนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยตั้งอยู่บนฐานความเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถฝึกฝนได้และจำเป็นต้องฝึกฝน สามารถพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้นได้โดยมีหลักธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ดังกล่าว ซึ่งจากการทบทวนเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิส่งผลให้ผู้วิจัยค้นพบหลักธรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาเป็นหลักในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้มนุษย์กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น จนถึงการพัฒนาไปสู่ความเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งก็คือการเป็นพระอรหันต์หรือการบรรลุถึงซึ่งพระนิพพาน ดังนั้น การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธจึงเป็นกระบวนการในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อยกระดับจิตของทุนมนุษย์จากระดับปุถุชนไปสู่การเป็นอริยชนหรืออริยบุคคลซึ่งจัดเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักของพระพุทธศาสนา โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยตนเองด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตนซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนเป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุซึ่งแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมทางกาย วาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำหรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ โดยให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการบริหารจัดการจิตให้มีระดับสูงขึ้นจากปุถุชนไปสู่อริยชนหรือทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาทไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลยนอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีความเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักบริหารจัดการตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา 3 ศีล 5 หรือเบญจศีลเบญจธรรม สัปปุริสธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 กุศลกรรมบถ 10 มรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นหลักธรรม

ที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างทุนมนุษย์ในระดับปุถุชนให้พัฒนาสู่การเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่มีชีวิตที่ประเสริฐและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเกื้อกูลซึ่งกันและกันโดยไม่เบียดเบียนกัน

การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา สีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ (ที.ปา. (ไทย) 11/228/178.) คือ 1) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วจีทุจริตและประพฤติแต่กายสุจริต วจีสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวนา และสีลภาวนา ซึ่งกายภาวนาและสีลภาวนานี้เป็นวิธีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น 2) ทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น เป็นคนที่เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติแต่มโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัยตาม มโนสุจริต เป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวนา 3) ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริงเป็นสัมมาทิฏฐิ ละมโนทุจริตปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้งจนถึงสัมมาญานและบรรลุสัมมาวิมุติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน (โกศล เพ็ชรวงศ์, 2543).

การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธนั้นต้องบริหารจัดการตนเองให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือแนวทางของการประพฤติดีปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2533: 31.) หลักพื้นฐานของมนุษย์ที่มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล 5 เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลง ชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันหมด ซึ่งการทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่รองรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลจากการเว้นถือเอาของที่เขามิได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต การเว้นจากการประพฤติผิดในกาม งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วงละเมิดคู่ครองหรือการไม่ ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามีภรรยากันซึ่งดำเนินไปทางกายในการประพฤติเมถุนด้วย ประสงค์ในการเสพอสัทธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอคมนียฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคุ้มครอง) การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะกล่าวในด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง โดยมีความจงใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง โดยการแสดงออกทางกาย วาจา การแสดงออกทางกายนั้นหมายถึง กิริยาอาการที่แสดงให้คนอื่น เข้าใจผิด ส่วนด้านวาจา หมายถึง การพูดให้คนอื่นเชื่อด้วยถ้อยคำเท็จโดยเจตนาการพูดคำหยาบคาย ด้วยถ้อยคำที่คนทั่วไปไม่นิยมพูด การพูดส่อเสียดเพื่อให้ผู้อื่นแตกแยกกัน

การเว้นจากของเมา คือ สุราและเมรัย อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เป็นสิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปัชชัญญะ เป็นสิ่งที่ควรงดเว้นเพราะสุราและเมรัยเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ที่ดื่มมึนเมาขาดความยั้งคิดหลงลืมเลือนดังพระพุทธเจ้าตรัสว่า โทษการดื่มสุราเมรัย 6 ประการดังปรากฏในทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค สิงคาลกสูตรว่า "...ดูก่อนท่านคฤหบดีบุตร โทษในการประกอบเนือง ๆ ซึ่งในการดื่มน้ำเมาอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท 6 ประการ คือ ความเสื่อมทรัพย์อันผู้ดื่มพึงเห็นเอง 1 การก่อทะเลาะวิวาท 1 เป็นบ่อเกิดแห่งโรค 1 เป็นเหตุเสียชื่อเสียง 1 เป็นเหตุไม่รู้จักอาย 1 เป็นเหตุบั่นทอนกำลังปัญญา 1..." (ที.ปา. (ไทย) 14/248/198.) การละเมิดศีล 5 ย่อมก่อให้เกิดความไม่ดีงามสำหรับตนเองและสังคมความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม ความประพฤติผิดในระดับพื้นฐานเป็นเหตุของความทุกข์ความเดือดร้อน จึงเกิดความขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบจะทำอะไรก็แสดงออกไปตามความวู่วาม ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสเหล่านั้น คือ ไม่มีความเข้มแข็งในการควบคุมตน เมื่อมีการละเมิดศีล 5 สภาพจิตใจและร่างกาย ก็จะกลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้ายหรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิตคือหนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์ มีความประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต การปฏิบัติตามศีลธรรมหรือหลักเบญจศีลเบญจธรรมซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญที่จะแก้ไขปัญหาเรื่องความทุกข์เพื่อให้การบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีความสุข (ทุนมนุษย์ในระดับปุถุชนถึงกัลยาณชน) และหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิง (ทุนมนุษย์ในระดับอริยชนนับตั้งแต่พระโสดาบันจนถึงพระอรหันต์) การประพฤติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือ การบรรลุถึงนิพพานอันเป็นความสุขอย่างยิ่งที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการนั่นคือการเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์

หลักธรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการมนุษย์ 3 หลัก ได้แก่ หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น (เบญจศีล เบญจธรรม) หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นกลาง (กุศลกรรมบถ 10) และหลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นสูง (มรรคมีองค์ 8) ซึ่งเมื่อกล่าวโดยย่อก็คือการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขานั่นเอง

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. **สภาพทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก** พบว่า

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประเภทอเทวนิยมปฏิเสธแนวคิดที่ว่าพระเจ้าเป็นผู้สร้างโลก ชีวิตของมนุษย์ถูกลิขิตโดยพระพรหม หากแต่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ฝึกได้สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องหวังพึ่งพระเจ้าหรือพระพรหมมาดลบันดาลให้ ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ ผู้ที่ฝึกดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐที่สุดในหมู่มนุษย์

วิชฺชาจรณสมฺปนฺโน โส เสฏฺโฐ เทวมานุสฺเส บุคคลผู้ถึงพร้อมด้วยวิชชาและจรณะ (มีความรู้และความประพฤติที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว) เป็นผู้ประเสริฐที่สุดทั้งในหมู่เทวดาและมนุษย์ จากพุทธพจน์นี้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นเป็นผู้ประเสริฐที่สุดยิ่งกว่าเหล่าเทพเทวาเสียอีก

วรมสฺสตรา ทนฺตา อาชานียา จ สินฺธวา กุญฺชรา จ มหานาคา อคฺคทนฺโต ตโต วรํ ม้าอัสดร ม้าอาชาไนย ม้าสินธพ และช้างกุญชร ผู้มหานาคชนิดที่นายควานฝึกแล้ว จึงเป็นสัตว์ประเสริฐ แต่บุคคลผู้ฝึกตนแล้วประเสริฐยิ่งกว่านั้น

มนุสฺสภูตํ สมฺพุทฺธํ อคฺคทนฺตํ เทวาปิ นมสฺสนฺติ พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทั้งที่เป็นมนุษย์ ทรงฝึกพระองค์เอง มีพระทัยตั้งมั่น แม้เทวดาก็น้อมนมัสการ

จากพระพุทธพจน์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับสภาวะความเป็นมนุษย์มากกว่าสภาวะอื่นแม้กระทั่งสภาวะความเป็นเทพหรือเทวดาซึ่งเป็นสภาวะที่เสวยสุขอย่างเดียว

เนื่องจากพระพุทธศาสนามีความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรมที่สามารถส่งผลข้ามภพข้ามชาติได้ ผู้ทำกรรมดีย่อมได้รับผลดี ผู้ทำกรรมชั่วย่อมได้รับผลชั่วทั้งในชาตินี้และชาติหน้า ผลแห่งกรรมหรือการกระทำนั่นจะติดตามไปทุกภพทุกชาติจนกว่ามนุษย์ผู้นั้นจะพัฒนาศักยภาพของตนเองยกระดับจิตจากปุถุชนไปสู่การเป็นอริยชนอันมีพระอรหันต์เป็นที่สุด นั่นก็คือการเข้าถึงพระนิพพานซึ่งเป็นจุดหมายของมนุษย์ทุกคน

ฉะนั้น หลักคำสอนเรื่องกฎแห่งกรรมและการเวียนว่ายตายเกิดนี้เองจึงเป็นหลักคำสอนที่สะท้อนถึงแนวคิดเกี่ยวกับสภาพ “ทุนมนุษย์” ในพระพุทธศาสนา ซึ่งคำว่าทุนมนุษย์นี้จะไม่มีปรากฏในพระไตรปิฎกโดยตรง เนื่องจากว่าเป็นคำใหม่ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1961 หรือราว พ.ศ.2504 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Theodore W.Schultz ได้เขียนไว้ในบทความเรื่อง Investment in Human Capital ในวารสารชื่อ American Economic Review โดยในวารสารดังกล่าว Schultz ได้ชี้ให้เห็นว่าทั้งความรู้และทักษะของคนนั้นคือรูปแบบของทุนอย่างหนึ่งซึ่งจะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการลงทุนกับมนุษย์ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559: 8-11) แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์นี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Adam smith ซึ่งได้เขียนหนังสือชื่อ An Inquiry into the Nature and Causes of Wealth of Nation ในปี ค.ศ. 1776 โดย Adam smith ได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้และทักษะของพนักงานว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อกระบวนการผลิตและคุณภาพของผลผลิต และยังระบุอีกว่าอัตราค่าจ้างควรที่จะถูกกำหนดโดย เวลา พละกำลังที่คนงานใช้ในการทำงาน และเงินที่คนงานลงทุนไปในการเพิ่มพูนทักษะที่ใช้ในการทำงาน Adam smith เห็นว่าความสามารถในการผลิตของแรงงานที่มีทักษะจะสูงกว่าแรงงานที่ไม่มีทักษะและผลที่ตามมาก็คือ แรงงานที่มีทักษะควรจะได้รับรายได้ที่สูงเนื่องจากการลงทุนดังกล่าว (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2559)

2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก พบว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความเป็นทุนมนุษย์อยู่แล้วเนื่องเพราะมนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ พัฒนาได้ ศึกษาได้ และเป็นสัตว์ที่เรียนรู้ ได้ซึ่งแตกต่างจากสัตว์อื่นที่ฝึกไม่ได้หรือฝึกแทบไม่ได้ แต่มนุษย์นี้ฝึกได้และเป็นสัตว์ที่ต้องฝึกได้ กล่าวโดยสรุปคือเป็นสัตว์ที่สามารถบริหารจัดการได้นั่นเอง และองค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือระดับสติปัญญา พระพุทธเจ้าได้ทรงพบว่าบุคคลมี 4 ประเภทตามระดับสติปัญญา (องฺ.จตุกฺก. (ไทย) 21/133/202) คือ 1) อุคฆฏิตัญญู ผู้สามารถรู้ได้อย่างฉับพลันเพียงแต่

ยกหัวข้อขึ้นแสดงก็อาจรู้ได้ทันที เปรียบเหมือนบัวที่พ้นน้ำแล้ว รอแต่แสงแดดเท่านั้น เมื่อได้รับแสงแดดจะบานทันที 2) วิปจิตัญญู ผู้สามารถรู้ได้ในเมื่อมีการอธิบายขยายความของหัวข้อที่ยกขึ้นไว้ เปรียบเหมือนบัวปริ่มน้ำ วันรุ่งขึ้นจะพ้นน้ำและจะบานเมื่อได้รับแสงแดด 3) เนยยะ (ผู้พอแนะนำได้) ผู้สามารถเข้าใจได้ในเมื่อยกหัวข้อขึ้นแสดงอธิบายความอย่างละเอียดแล้วก็มีการซักถามทบทวนอีกครั้งหนึ่ง จึงจะเข้าใจได้ เปรียบเหมือนบัวที่อยู่ใต้น้ำ วันต่อ ๆ ไปจึงจะขึ้นเหนือน้ำรับแสงแดดแล้วก็บาน 4) ปทปรมะ (ผู้มีบทเป็นอย่างยิ่ง) หมายถึงผู้ที่จะต้องใช้บทบาทมากจึงจะเข้าใจได้ ปทปรมะมี 2 ประเภทคือ ประเภทที่สอนไม่ได้เลยคือคนประเภทปัญญาอ่อน ไม่มีทางจะเข้าใจอะไรที่ลึกซึ้งได้ และประเภทที่มีความเห็นผิดอย่างรุนแรงและยึดถือในความเห็นของตนอย่างเหนียวแน่น ประเภทนี้พอสอนได้แต่ต้องใช้วิธีพิเศษ พวกปทปรมะเปรียบเหมือนบัวที่ยังติดดิน ถ้าไม่ได้รับการประคบประหงมเป็นพิเศษ อาจจะเป็นภักษาแห่งปลาและเต่าได้

2.2 หลักธรรมหรือเครื่องมือในการสอน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีมากมายถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ ซึ่งล้วนแล้วแต่ใช้สอนสาวกเพื่อยกระดับจิตจากปุถุชนไปสู่การเป็นอริยชนได้ทั้งสิ้น แต่ในการใช้สอนนั้นพระพุทธเจ้าทรงเลือกหยิบยกหัวข้อธรรมบางข้อเท่านั้นไปสอนโดยใช้หลักในการทรงพิจารณาสอนตามจริตของแต่ละบุคคล โดยพระพุทธโฆษาจารย์ ผู้แต่งคัมภีร์วิสุทธิมรรค ได้จำแนกคนออกเป็น 6 ประเภทตามคุณภาพทางจิตใจหรือแนวโน้มของจิตที่เรียกว่า จริต คือ 1) ราคจริต มีความโน้มเอียงในทางรักใคร 2) โทสจริต มีความโน้มเอียงในทางโกรธเคือง 3) โมหจริต มีความโน้มเอียงในทางลุ่มหลง 4) วิตกจริต มีความโน้มเอียงในทางฟุ้งซ่าน 5) สัทธาจริต มีความโน้มเอียงในทางเชื่อง่าย 6) พุทธิจริต มีความโน้มเอียงในทางใคร่ครวญไตร่ตรอง

2.3 ช่วงเวลา หมายถึง ช่วงเวลาที่เหมาะสม เวลานั้นเป็นอีกองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่อาจถูกมองข้ามไป นั่นคือคนบางคนต้องอาศัยเวลาในการสร้างคุณสมบัติ หรือ Competency แต่บางคนอาจสร้างหรือขวนขวายได้เร็ว ซึ่งไม่ว่าการสร้างคุณสมบัติหรือสมรรถนะความสามารถของคนแต่ละคนจะเร็วหรือช้าก็ขึ้นกับองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาแล้วก็คือ เรื่องของอุปนิสัยส่วนลึก (Traits) ในตัวบุคคลอีกส่วนหนึ่ง

2.4 ครูผู้สอน พระพุทธเจ้าทรงเป็นครูผู้สอนชั้นยอดพระองค์หนึ่งในบรรดาคุณสมบัติของพระองค์นั้น มีอยู่ 2 ประการที่บอกถึงความเป็นบรมครูโดยตรงคือ อนุตฺตโร ปุริสทมฺมสารถิ ทรงเป็นสารถีผู้ฝึกคนที่ไม่มีผู้เทียมเท่า สตฺถา เทวมนุสฺสานํ เป็นครูของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย พระพุทธเจ้าสามารถสอนให้คนเกิดความรู้ถึงชั้นวิชชุญาณและสัมโพธิญาณได้ด้วยการพูดธรรมดาและสามารถให้ผู้ฟังรู้ถึงขั้นอริยสัจจะและเกิดการเปลี่ยนแปลงถึงขั้นจากการเป็นปุถุชนกลายเป็นอริยชนได้ (แสง จันทร์งาม, 2540 : 21-22)

2.5 พุทธวิธีในการสอน พระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีสอนคน 3 วิธีด้วยกัน (แสง จันทร์งาม, 2540 : 29) เรียกแต่ละวิธีว่า ปาฏิหาริย์ แปลว่า สิ่งน่าอัศจรรย์หมายความว่ามีผลสำเร็จอย่างน่าอัศจรรย์ เพราะสามารถทำให้คนเกิดความรู้ถึงขั้นวิชชุญาณได้และมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ถึงขั้นเป็นพระอริยบุคคล วิธีสอนทั้ง 3 นั้น คือ

(1) อิทธิปาฏิหาริย์ การสอนด้วยการใช้ความสามารถพิเศษเพื่อปราบคนร้ายๆ ที่ไม่ยอมรับคำสอนง่ายๆให้สิ้นพยศ ประเภทปทปรมะ

(2) อาเทสนาปาฏิหาริย์ การสอนโดยวิธีดักใจ วิธีนี้พระองค์ทรงใช้กับบุคคลประเภทอุคฆฏิตัญญูและวิปจิตัญญู

(3) อนุสาสนีปาฏิหาริย์ การสอนด้วยการบรรยายองค์เดียวหรือการบรรยายแบบโต้ตอบสนทนาพระองค์ทรงใช้วิธีนี้กับคนประเภทเนยยะ

2.6 กรรม คำว่า “กรรม” แปลว่า การกระทำ มีความหมายเป็นกลาง ๆ คือ การกระทำ ยังไม่ถือว่าดีหรือชั่ว กรรมเป็นกฎแห่งสาเหตุเกี่ยวกับศีลธรรม คำว่า “การกระทำ” (กรรม) หมายถึงการกระทำทุกอย่างที่แสดงออกจากตัวเรา เช่น การแสดงออกทางกาย (กายกรรม) ทางวาจา (วจีกรรม) และทางใจ (มโนกรรม)

2.7 ขันธ์ 5 กายกับจิต “ขันธ์ 5” เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นสอนในเรื่องสังขารเป็นหลัก โดยให้มองเห็นความเป็นจริงของสังขารว่านั้นเป็นสิ่งที่ปรุงแต่งขึ้นมา ไม่มีความเที่ยงและก่อให้เกิดทุกข์หลายอย่างไม่ว่าจะเป็นความอยาก ความยึดมั่นถือมั่นในตนเอง ดังนั้นเมื่อสังขารเกิดขึ้นมาก็ย่อมมีวันสูญสลายไปตามกาลเวลา

องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ส่วนผสมของการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธตามที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จในการยกระดับทุนมนุษย์จากระดับปุถุชนไปสู่ระดับกัลยาณชนและอริยชนในที่สุด

3. การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

พบว่า หลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎกมุ่งพัฒนาตนโดยต้องปฏิบัติตามกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ความสำคัญของการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาและฝึกมนุษย์เป็นการพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาซึ่งประกอบด้วยหลักการปฏิบัติ เพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น (เบญจศีลเบญจธรรม) หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นกลาง (กุศลกรรมบถ 10) หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นสูง (มรรคมีองค์ 8) ซึ่งเป็นบริบทของการปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน จนถึงการก้าวเข้าสู่ บริบทของการเจริญสติปัฏฐาน หรือวิปัสสนากัมมัฏฐาน ซึ่งเป็นการฝึกที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ และทำให้เป็นทุนมนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีดุลยภาพจนถึงความหลุดพ้นจากกองทุกข์ ความสำคัญของการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องเริ่มจาการฝึกตนเอง ผู้ที่ฝึกตนได้ย่อมเป็นบัณฑิต ดังพุทธพจน์ว่า “บัณฑิตทั้งหลายย่อมฝึกตน” ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ พอสรุปหลักสำคัญในการปฏิบัติได้ 6 ประการ ได้แก่ (1) ต้องศึกษาหลักธรรมแต่ละข้อให้ เข้าใจอย่างถ่องแท้ (2) ต้องนำเอาหลักธรรมแต่ละข้อที่ศึกษาเข้าใจดีแล้วมาระลึกไว้ในใจเสมอ (3) ต้องนำหลักธรรมแต่ละหัวข้อมาพิจารณาในการนำมาปฏิบัติตามให้ถูกต้อง (4) ต้องมีความอดทน อุตสาหะ พยายาม และบากบั่นในการประพฤติตามหลักธรรมแต่ละข้อเนือง ๆ (5) ต้องหมั่นสร้างความดีอันเป็นกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และหมั่นรักษาความดี ที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่ และ (6) ต้องหมั่นเพียรละบาปอันเป็นอกุศลที่เกิดขึ้น

แล้วให้หมดไป และไม่ให้บาปอันเป็นอกุศล ที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น เมื่อทำได้เช่นนี้แล้ว ทุนมนุษย์ในระดับปุถุชนนั้นก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในระดับอริยชนได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประเภทอเทวนิยมปฏิเสธแนวคิดที่ว่าพระเจ้าเป็นผู้สร้างโลก ชีวิตของมนุษย์ถูกลิขิตโดยพระพรหมหากแต่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ฝึกได้สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับบุญทัน ดอกไธสง (2551: 2) กล่าวว่า การบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นที่ยอมรับตั้งแต่สมัยพุทธกาลว่ามนุษย์เท่านั้นที่จะแก้ปัญหาของมนุษย์ได้ หาใช่การอ้อนวอนขอพรจากเทพเจ้าที่ไหนไม่ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ให้ความสำคัญมากกว่าการเกิดในภพภูมิที่สูงกว่าเช่น ภพภูมิสวรรค์ ชั้นฟ้าเป็นต้นเนื่องจากภพภูมิมนุษย์เป็นภพภูมิที่สามารถจะพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้นจากระดับปุถุชนไปสู่การเป็นกัลยาณชนและเข้าสู่การเป็นอริยชนหรือความเป็นพระอริยบุคคลได้ซึ่งในภพภูมิอื่นไม่อำนวยให้เป็นเช่นนี้กล่าวคือถ้าอยู่ในภพภูมินรกก็จะได้เสวยทุกขเวทนาอย่างแรงกล้าจนไม่มีจิตใจที่จะพัฒนาตนเองหรือถ้าอยู่ในภพภูมิสวรรค์ชั้นฟ้า ก็จะมั่วเมาเพลิดเพลินอยู่กับความสุขจนละเลยการพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การเป็นอยู่ในภพภูมิมนุษย์จึงเหมาะสมที่สุดในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่การเป็นอริยบุคคลหรือการเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ ผู้ที่ได้รับการฝึกแล้วจึงจะเป็นผู้เลิศในหมู่มนุษย์ด้วยกัน แต่ว่าการจะได้เกิดในภพภูมิมนุษย์นั่นเป็นการยากอย่างยิ่ง ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า กิจโฉ มนุสสปฏิลาโภ แปลความว่าการได้เป็นมนุษย์นี้ยากแท้

คุณสมบัติของมนุษย์เหล่านี้คือ ปัญญา บุญ บารมี กรรมซึ่งติดตัวมนุษย์ก็จัดเป็นทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาเช่นเดียวกัน และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถติดตามมนุษย์นั้น ๆ ไปอย่างข้ามภพข้ามชาติได้และยังเป็นปัจจัยที่จะอำนวยประโยชน์ในการส่งผลให้สามารถบริหารจัดการจิตเพื่อยกระดับจิตจากปุถุชนไปสู่การเป็นพระอริยะเจ้าได้ในที่สุด

2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

องค์ประกอบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธเจ้านั้นสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือระดับสติปัญญา 2) หลักธรรมหรือเครื่องมือในการสอน 3) ช่วงเวลา (Time) หมายถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม 4) ผู้สอน 5) พุทธวิธีในการสอน 6) ความสมบูรณ์พร้อมของขันธ์ 5 หรือกายกับจิต 7) กรรม บุญ บารมี ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณัฐวุฒิ วุฑฒิโก (สัพโส) เรื่อง การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก พบว่า แนวคิดการพัฒนาพฤติกรรมนุษย์ 3 ระดับ คือ 1) ระดับสติปัญญาปานกลาง 2) ระดับสติปัญญาน้อย 3) ระดับที่ไม่พร้อมต่อการพัฒนา ซึ่งแต่ละระดับมีองค์ประกอบการพัฒนา คือ 1) ด้านคุณสมบัติของผู้สอนคือการเป็นครูที่ดี 7 ประการ 2) ด้านองค์ประกอบ

ของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงธรรมสอนประกอบด้วยจริต 6 ประการ 3) ด้านลักษณะวิธีการตอบปัญหามี 4 วิธี 4) ด้านลีลาการสอนมี 4 วิธี 5) ด้านวิธีการสอนมี 3 วิธี 6) ด้านหลักการสอนมี 7 อย่าง 7) ด้านกลวิธีและอุบายประกอบการสอน 5 วิธี 8) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาพฤติกรรม 7 หลักธรรม 9) ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการได้ฟังพระธรรมเทศนามี 5 อย่าง

3. หลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนามีหลักการโดยการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการจิตของมนุษย์เพื่อยกระดับจิตจากระดับปุถุชน ไปสู่กัลยาณชนและขึ้นไปสู่การเป็นอริยบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบซึ่งก็คือพระอรหันต์นั่นเอง

หลักธรรมที่สำคัญในการนำมาบริหารจัดการทุนมนุษย์เสนอไว้ 3 หลัก ได้แก่ หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น ใช้หลักธรรมที่เรียกว่าเบญจศีลเบญจธรรม ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ในระดับกัลยาณชนชั้นต้น หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นกลาง ใช้หลักธรรมที่เรียกว่ากุศลกรรมบถ 10 ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ในระดับกัลยาณชนชั้นปลายและหลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นสูงใช้หลักธรรมที่เรียกว่ามรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ระดับสุดหรือทุนมนุษย์ระดับอริยชนหรืออริยบุคคล ซึ่งสามารถสรุปย่อลงในหลักไตรสิกขาอันเป็นหลักธรรมแม่บท สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริศักดิ์ นันตี เรื่อง การบูรณาการหลักการทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า หลักการทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นพระพุทธศาสนามองว่าสิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุ ปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบปัจจัยของธรรมชาตินั้น มนุษย์จึงเป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้นใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งถือว่า เป็นหลักการของการปฏิบัติที่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่ประกอบไปด้วยศีล สมาธิและปัญญา มีขอบเขตครอบคลุมมรรคทั้งหมดหรือที่เรียกว่า มรรคมีองค์ 8 โดยมีผลสัมฤทธิ์หรือตัวชี้วัดคือ ภาวนา 4 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฌาน ตรรกวิจารณ์ วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนาโดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา 2 ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตรธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่ การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ 4 เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบสำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้น จะมีสามประการ คือ (1) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (2) มีจริยธรรมคุณธรรม ในการดำรงชีวิต และ (3) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 3 องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป 1) ควรส่งเสริมให้บุคคลในสังคมเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา 2) การประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น จะต้องค่อยเป็นค่อยไป ต้องเริ่มจากพื้นฐานตั้งแต่ขั้นต้นๆ ไปจนถึงจุดสูงสุด ตามความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้น จากการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้น การพัฒนาบุคคล จำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ภูมิความรู้และภูมิคุณธรรม ในหลักพระพุทธศาสนานั้นมีหลักคำสอนที่สามารถนำมาพัฒนาบุคคลได้ ถ้ามีความเอาใจใส่กันอย่าง จริงจังในการปฏิบัติและดำเนินตามหลักคำสอนที่เรียกว่า คุณธรรมและจริยธรรม จะสามารถปฏิบัติตนให้เป็นอยู่อย่างมีความสุขและแก้ปัญหาของสังคมให้มีความสงบสุขได้ ดังนั้นควรมีการศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจังในการนำเอาหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาไปเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิตใจ และทางปัญญา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป หลักคำสอนด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนานั้น เป็นหลักคำสอนที่มีคุณค่าและมีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นวิธีการหนึ่งที่ควรจะนำไปใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นคนดีมีศีลธรรม มีการดำเนินชีวิตที่ราบรื่น ฉะนั้น ในงานวิจัยนี้ ยังมีเนื้อหาที่สามารถทำการศึกษาวิจัยได้อีกหลายประเด็นด้วยกัน โดยผู้วิจัยเสนอแนวทางเพื่อทำการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตะวันตก 2) ศึกษาวิเคราะห์บทบาทของทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนาในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างเรื่องทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนากับทุนมนุษย์ที่ไม่มีความสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

โกศล เพ็ชรวงศ์. (2543). *พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน: ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร "เตรียมผู้บริหารการศึกษา" ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาวัดไร่ขิง* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณาน ตรรกวิจารณ์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2557). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของไทย.* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า.* นนทบุรี: เดอะ กราฟิโกซิสเต็มส์.

บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิตต์พระบรมราชินีนาถ พ.ศ. 2539.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). *การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2553). *พุทธศาสนากับปรัชญา.* กรุงเทพมหานคร: อรินทร์ พริ้นติ้งกรุ๊ป.

พระณัฐวุฒิ วุฑฺฒิโก (สัพโส). (2557). *การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิริยะ ผลพิรุฬห์, และปังปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2558). *ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

ศิริศักดิ์ นันตี.(2556). *การบูรณาการหลักการทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เสน่ห์ จุ้ยโต.(2554). *กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การวัดทุนมนุษย์ให้ตรงใจองค์การ.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

แสง จันทร์งาน. (2540). *วิธีสอนของพระพุทธเจ้า.* นครปฐม: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

การพัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี

แจ่มจันทร์ ณ กาฬสินธุ์*

สาขาวิชาสหวิทยาการและนวัตกรรมการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

THE DEVELOPMENT OF STUDENTS-TEACHERS RELATIONSHIP TEST OF UNDERGRADUATE STUDENTS

Chaemchan Na Kalasin*

Learning Management Innovation In Social Studies, Kalasin University, Thailand

E-mail: Cham49@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 17 กรกฎาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี 2) หาคุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี และ 3) สร้างเกณฑ์ปกติแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาภาคปกติที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 2 จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 820 คน โดยใช้แบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรีเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าอำนาจจำแนกแบบวัดเป็นรายข้อ ค่าสหสัมพันธ์ และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค วิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดจากความสอดคล้องกลมกลืนโมเดล และความตรงเชิงโครงสร้าง และคำนวณค่ามาตรฐานที

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. แบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรีจากการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบจากทฤษฎี แนวคิด และการสนทนากลุ่ม (Focus group) นักศึกษาและอาจารย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ด้านพฤติกรรมการสอน ด้านการเห็นคุณค่า ด้านคิดเห็นไม่ตรงกัน ด้านความเอื้ออาทร ด้านความใกล้ชิด และด้านอารมณ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อคำถาม

2. คุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี ผลตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.21 – 0.72 ค่าความเที่ยง (Reliability) อยู่ระหว่าง .90-.91 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.91 และค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบวัดผ่านเกณฑ์ 32 ข้อ จำนวน 6 องค์ประกอบตรวจสอบความตรงของโมเดลพิจารณาจาก มีความสอดคล้องกลมกลืน

โมเดล (Goodness-Of-Fit : GOF) χ^2 = 892.17, *df* = 2.916, *p* = 0.00, *GFI* = 0.95, *AGFI* = 0.914, *SRMR* = 0.069 และ*RMSEA* = 0.043 และมีความตรงเชิงโครงสร้าง มีค่าตั้งแต่ 0.793 – 0.926 ทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดี

3. สร้างเกณฑ์ปกติแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี มีคะแนนดิบตั้งแต่ 43 ถึง 160 คะแนน และคะแนนทีปกติของแบบวัดตั้งแต่ T6 ถึง T88

คำสำคัญ : สัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ แบบวัดสัมพันธภาพ นักศึกษาปริญญาตรี

Abstract

The purposes of this research were: 1) to develop student-teacher relationships test of undergraduate students 2) to check the quality of achievement of student-teacher relationships test of undergraduate students and 3) to create norms of student-teacher relationships test of undergraduate students. The data gathering consisted of 820 second year undergraduate students of regular program, faculty of Education from Northeastern group of Rajabhat Universities. Research instrument was student-teacher relationships test. Data were analyzed by using; item discrimination, correlation, reliability by Cronbach's alpha coefficient, content validity by index of item-objective congruence (IOC), exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, measurement model validity by both model fit indexes and construct validity, and T-test.

Results found that;

1. Relationship test among student through teacher of undergraduates from the study analyzed by the theory factors concept and focus group between student and teacher could be consisted of 6 factors; teaching behavior, esteem, conflict, helpfulness, closeness and emotion which were included 32 items

2. Quality of relationship test among student through teacher, the results showed that discrimination index was ranged between 0.21 – 0.72, reliability was between .90-.91 and reliability of entire was measured 0.91 and constructive validity with confirmatory factor analysis found valid test with 32 items and 6 factors according to construct validity examination of a standard model since 0.793 – 0.926 of undergraduates which had been passed at a good level.

3. Creating norms of relationship test among student through teacher of undergraduates had raw scores during 43-160 points and T- test scores also had during 6-88

Keywords: Student-teacher relationships, Relationships test, Undergraduate students

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในทุก ๆ ด้าน การจัดการศึกษาที่ดีจะช่วยพัฒนาคุณภาพของคนในสังคมให้ได้ผลที่ดีด้วย ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข มีการบูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีผู้เรียน ผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมุ่งประโยชน์ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (สมใจ วินิจกุล, 2552 : 65)

ดังนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันสัมพันธภาพระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนมีความใกล้ชิดที่ลดลงจากอดีตมาก เนื่องจากสภาพการด้านเศรษฐกิจ และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อเทคโนโลยีที่ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาครูมากเช่นอดีต โดยเฉพาะนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่สัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์มีแนวโน้มลดลงที่เห็นได้อย่างชัดเจน ดังนั้นหากมีการศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพระหว่างศิษย์กับอาจารย์ จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการ สัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ คือการที่ศิษย์ให้ความเคารพ เชื่อฟัง กล้าซักถาม แลกเปลี่ยนความเห็นด้านการเรียน มีความไว้วางใจ สามารถปรึกษาอาจารย์ทั้งด้านการเรียน เรื่องส่วนตัวทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างอิสระและเปิดเผย เข้าใจและมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติตนของอาจารย์ที่มีต่อศิษย์ ทำให้ศิษย์รู้สึกอบอุ่น มีอิสระในการเรียน ส่งผลให้ศิษย์มีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น (สุพัตรา ผลรัตนไพบูลย์, 2550 : 44) จากการศึกษาของ ทัศนา ทองภักดี (2553 : 3) ระบุว่าสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับศิษย์เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสำคัญมากในกระบวนการศึกษาและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นหากมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างศิษย์กับอาจารย์ในกระบวนการเรียนการสอนจะทำให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างศิษย์กับอาจารย์นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการวัดและประเมินสัมพันธภาพระหว่างศิษย์กับอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบความรู้สึก ความคิด และทัศนคติที่ศิษย์มีต่ออาจารย์ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสร้างสัมพันธภาพที่ดีที่ศิษย์มีต่ออาจารย์ ทำให้ศิษย์ได้รับการถ่ายทอดความรู้ จริยธรรม และสิ่งต่าง ๆ ตามไปด้วย ซึ่งกล่าวได้ว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างศิษย์กับอาจารย์เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจสร้างและพัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนสามารถนำแบบวัดไปใช้วัดสัมพันธภาพที่ศิษย์มีต่อ

อาจารย์ทั้งรายบุคคล รายวิชา ระดับสาขาวิชา ระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างศิษย์กับอาจารย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี
2. เพื่อหาคุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักศึกษาภาคปกติ ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 11 แห่ง ภาคเรียนที่ 1/2560 จำนวน 6,986 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาภาคปกติ ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองใช้ (Try out) แบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ คือนักศึกษาภาคปกติ ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2/ 2559 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และไม่ระบุสาขาวิชา โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage Sampling) จำนวน 200 คน ข้อคำถาม 172 ข้อ

2.2 กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis :EFA) คือ นักศึกษาภาคปกติ ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1/ 2560 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ โคชแรน (Cochran, 1963 อ้างถึงใน สุรีพร อนุศาสนนันท์, 2550 : 77-78) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 99 % ค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมเสี่ยงในการสรุปผล 0.05 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 797 คน ข้อคำถาม 120 ข้อ

2.3 กลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) คือ นักศึกษาภาคปกติ ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 1/2560 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน(Multi-stage Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของชูแมคเกอร์ โลแมกซ์ และ แฮร์ และคณะ (Schumacker & Loman, 1996, Hair et at., 1998) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 เท่าต่อตัวแปร(ข้อคำถาม) สังเกตได้ในการวิจัยหนึ่งตัวแปรได้ คำนวณจากคำถามที่ผ่านเกณฑ์ในขั้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 820 คน ข้อคำถาม 82 ข้อ

2.4 กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาเกณฑ์ปกติ (Norms) คือ นักศึกษาภาคปกติ ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2/2560 คณะครุศาสตร์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทน จำนวน 3 แห่ง ซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ขนาดและช่วงเวลาก่อตั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้ (วัชรินทร์ สุทธิศัย และคณะ, 2555 : 76-77) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (May, 1997 :18) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของชูแมคเกอร์โลแมกซ์ และ แฮร์

และคณะ (Schumacker & Loman, 1996, Hair et at., 1998) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 เท่าต่อตัวแปร (ข้อคำถาม) สังเกตได้ในการวิจัยหนึ่งตัวแปร จำนวน 320 คน

2.4.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ตัวแทนมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่และเก่าแก่จัดตั้งไม่เกินปี พ.ศ. 2500 จำนวน 119 คน

2.4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ตัวแทนมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดกลางและระยะที่ 2 จัดตั้งระหว่างปี พ.ศ. 2500 แต่ไม่เกินปี พ.ศ. 2539 จำนวน 103 คน

2.4.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ตัวแทนมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดเล็กและใหม่ จัดตั้งหลังปี พ.ศ. 2539 จำนวน 98 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่ต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี ประกอบองค์ประกอบ 6 ด้าน จำนวน 32 ข้อคำถาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างข้อคำถามจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อคำถาม 172 ข้อ ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Koome and Jellesma (2015, 486) และการสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มอาจารย์และนักศึกษา

2. ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 คน ปรับปรุง แก้ไข และหาค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.6 - 1.00 มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 120 ข้อ

3. นำแบบวัด 120 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง 200 คน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .332 - .724 มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 120 ข้อ

4. อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และนำแบบวัดวิเคราะห์หาองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis :EFA) ด้วยวิธีอ๊อบลิมิน (Oblimin) กำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 82 ข้อ 6 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.606-0.868

5. หาค่าอำนาจจำแนกแบบวัด 82 ข้อ มีค่าตั้งแต่ .205 - .716 มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 70 ข้อ

6. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ความสอดคล้องกลมกลืนโมเดล (Goodness-Of-Fit : GOF) มีค่า χ^2 = 892.17, *df* = 2.916, *p* = 0.00, *GFI* = 0.95, *AGFI* = 0.914, *SRMR* = 0.069 และ *RMSEA* = 0.043 มีความตรงเชิงโครงสร้าง มีค่าความเที่ยงตรง (Validity) ตั้งแต่ 0.793 – 0.926 ทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดี มีข้อคำถามแบบวัดผ่านเกณฑ์ 32 ข้อ และค่าความเที่ยง (Reliability) อยู่ระหว่าง .90-.91 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.91

7. สร้างเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนทีปกติ แบบวัดได้เกณฑ์การแปลความหมาย ระดับสัมพันธ์ภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha)

2. วิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (IOC)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) วิเคราะห์หมุนแกนวิธีอ๊อบลิมิน (Oblimin) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

4. วิเคราะห์วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ความสอดคล้องกลมกลืนโมเดล (Goodness-Of-Fit : GOF) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และคำนวณค่ามาตรฐานที (T-Score)

ผลการวิจัย (Research Results)

วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี ผลการวิจัยแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี ประเมินจากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (average variance extracted : AVE) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปอยู่ในเกณฑ์ดี ได้จำนวน 32 ข้อ สกัดองค์ประกอบ(Extraction Factor Analysis) ได้ 6 องค์ประกอบสกัด คือ ด้านพฤติกรรมการสอน ด้านการเห็นคุณค่า ด้านคิดเห็นไม่ตรงกัน ด้านความเอื้ออาทร ด้านความใกล้ชิด ด้านอารมณ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าพารามิเตอร์ลำดับที่ 1 น้ำหนักองค์ประกอบย่อย (ตัวชี้วัด) ในโมเดลการวัดแยกพิจารณาทีละองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ

ข้อที่	ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนจากการวัด	ความเที่ยงรายข้อ/ด้าน	t-value
1	TB1	0.648	0.580	0.420	-
2	TB2	0.712	0.493	0.507	23.864
3	TB3	0.678	0.540	0.460	19.623
4	TB4	0.787	0.381	0.619	21.563
5	TB5	0.800	0.360	0.640	21.573
6	TB6	0.821	0.326	0.674	22.407

ตารางที่ 1 ค่าพารามิเตอร์ลำดับที่ 1 น้ำหนักองค์ประกอบย่อย (ตัวชี้วัด) ในโมเดลการวัดแยกพิจารณาทีละองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อคำถาม	น้ำหนักองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนจากการวัด	ความเที่ยงรายข้อ/ด้าน	t-value
7	EST7	0.796	0.366	0.634	-
8	EST8	0.836	0.301	0.699	34.645
9	EST9	0.852	0.274	0.726	30.889
10	EST10	0.844	0.288	0.712	29.658
11	EST11	0.788	0.379	0.621	28.291
12	CON12	0.811	0.342	0.658	-
13	CON13	0.822	0.324	0.676	30.782
14	CON14	0.850	0.278	0.723	30.688
15	CON15	0.863	0.255	0.745	32.617
16	CON16	0.787	0.381	0.619	28.832
17	CON17	0.795	0.368	0.632	28.821
18	HEL18	0.713	0.492	0.508	-
19	HEL19	0.858	0.264	0.736	24.751
20	HEL20	0.964	0.071	0.929	25.201
21	HEL21	0.756	0.428	0.572	25.366
22	HEL22	0.451	0.797	0.203	14.283
23	CL23	0.510	0.740	0.260	-
24	CL24	0.610	0.628	0.372	13.912
25	CL25	0.640	0.590	0.410	12.980
26	CL26	0.828	0.314	0.686	15.163
27	CL27	0.685	0.531	0.469	14.976
28	EM28	0.743	0.448	0.552	-
29	EM29	0.773	0.402	0.598	32.284
30	EM30	0.829	0.313	0.687	20.647
31	EM31	0.948	0.101	0.899	25.216
32	EM32	0.708	0.499	0.501	21.212

จากตารางที่ 1 จากการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบย่อย (ตัวชี้วัด) ค่าพารามิเตอร์ลำดับที่ 1 โมเดลการวัด แยกพิจารณาทีละองค์ประกอบ พบว่า 1) ตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมการสอน (TB) 2) ตัวชี้วัดด้านการเห็นคุณค่า (EST) 3) ตัวชี้วัดด้านคิดเห็นไม่ตรงกัน (CON) 4) ด้านความเอื้ออาทร (HEL) 5) ด้านความใกล้ชิด (CL) 6) ด้านคุณภาพอารมณ์(EM) ส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ยกเว้นข้อ HEL5 ด้านความเอื้ออาทร (HEL) มีค่าผ่านเพียงเกณฑ์ ขั้นต่ำเท่านั้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 หาคุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี ผลการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์หามีค่าอำนาจจำแนกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.21 – 0.72 ความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ข้อคำถามแบบวัดผ่านเกณฑ์ 32 ข้อ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .90-.91 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.91 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี

ด้าน	จำนวนข้อ	ด้านบวกลบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า
1. ด้านพฤติกรรมการสอน	6	-	1	.580	.905
		-	2	.587	.905
		-	3	.535	.906
		+	4	.555	.906
		+	5	.549	.906
		+	6	.587	.905
2.ด้านการเห็นคุณค่า	5	+	7	.376	.908
		-	8	.379	.908
		+	9	.316	.909
		+	10	.426	.907
		+	11	.468	.907
3. ด้านคิดเห็นไม่ตรงกัน	6	-	12	.667	.904
		-	13	.670	.904
		-	14	.701	.903
		-	15	.716	.903
		-	16	.658	.904
		-	17	.653	.904

ตารางที่ 2 คุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี (ต่อ)

ด้าน	จำนวนข้อ	ด้านบวกลบ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า
4. ความเอื้ออาทร	5	+	18	.438	.907
		+	19	.371	.908
		+	20	.398	.908
		+	21	.282	.910
		+	22	.252	.910
5. ความใกล้ชิด	5	-	23	.247	.909
		-	24	.218	.910
		+	25	.214	.910
6. ด้านอารมณ์	5	+	26	.272	.909
		+	27	.251	.910
		+	28	.435	.908
		-	29	.453	.907
		+	30	.453	.907
		-	31	.560	.905
		-	32	.474	.907

หมายเหตุ : ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าทั้งฉบับ = 0.909

วัตถุประสงค์ที่ 3 สร้างเกณฑ์ปกติแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี การสร้างเกณฑ์ปกติคะแนนที (T-score norms) โดยคำนวณจากคะแนนดิบของกลุ่มตัวอย่างที่ทำแบบวัด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน คือ ใช้ค่าตั้งแต่ 0 – 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10 จากการวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ปกติคะแนนทีเป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์หาเกณฑ์ ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 เกณฑ์ปกติคะแนนที (T-score norms) (สมนึก ภัททิยธนี, 2541, 33)

จากการวิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ข้อคำถามมีลักษณะทั้งด้านบวกและด้านลบ 6 องค์ประกอบ จำนวน 32 ข้อ ผู้ตอบแบบวัดมีคะแนนดิบตั้งแต่ 43 -160 คะแนน และมีคะแนนทีปกติตั้งแต่ 6 - 88 ได้ผลการวิเคราะห์ได้เกณฑ์ค่าความเหมาะสมในการแปลความหมายคะแนน T ปกติ (Normalized T-Score) กำหนดระดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตั้งแต่ T 65 และสูงกว่า	หมายถึง	อยู่ในระดับดีมาก
ตั้งแต่ T 55 – 65	หมายถึง	อยู่ในระดับดี
ตั้งแต่ T 45 – 55	หมายถึง	อยู่ในระดับพอใช้
เฉพาะ T 50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลางพอดี
ตั้งแต่ T 35 – 45	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
ตั้งแต่ T 35 และต่ำกว่า	หมายถึง	อยู่ในระดับอ่อน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. คุณภาพแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 32 ข้อ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ 0.91 ซึ่งเกณฑ์การพิจาณาระดับความเที่ยงที่ยอมรับได้ ควรมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 (บุญเชิด ภิญโญอนัตพงษ์, 2545 : 117) สอดคล้องกับเกเบิล (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 317 อ้างใน Gable, 1986 : 147) ที่กล่าวว่าเครื่องมือวัดความรู้สึก หรือจิตพิสัยที่ดี ควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างต่ำ 0.70 ส่วน ฟิลด์ (Field, 2004, online) เสนอแนะว่า ควรใช้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ นันนัลลี่ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543, หน้า 317 อ้างถึงใน Nunually, 1967 : 126) กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป เป็นค่าที่ดี ดังนั้น แบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยง (Reliability) ที่เชื่อถือได้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.171 – 0.870 มีความสอดคล้องกลมกลืนโมเดล (Goodness-Of-Fit : GOF) χ^2 = 892.17, *df* = 2.916, *p* = 0.00, *GFI* = 0.95, *AGFI* = 0.914, *SRMR* = 0.069 และ *RMSEA* = 0.043 มีข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) มีค่าตั้งแต่ 0.793 – 0.926 ทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดี ค่าน้ำหนักน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 (วิยะดา ตันวัฒนากูล อ้างใน ยุทธ ไกรวรรณ์, 2551) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ความตรงเชิงรวม (Convergent validity) ประเมินจากน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ซึ่งในขั้นต่ำสุดน้ำหนักองค์ประกอบควรจะมีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.69 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี และตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปอยู่ในเกณฑ์ระดับดีเลิศ (Hair, 2010 : 686-687) และสอดคล้องกับข้อเสนอของ สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์ (2551 : 21-25) ซึ่งแนะนำให้พิจารณาจากค่าดัชนีหลาย ๆ ค่าประกอบกันเช่น ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่ควรมีนัยสำคัญ แต่หากพบว่ามีนัยสำคัญอาจมีความเป็นไปได้ เนื่องจาก

ค่าไค-สแควร์ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าไค-สแควร์ต่อชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/ *df*) ควรมีค่าน้อยกว่า 2.0 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (*GFI*) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (*AGFI*) และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (*CFI*) ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 หากมีค่าเข้าใกล้ 1.0 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (*RMSEA*) ที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 และยิ่งเข้าใกล้ 0.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องมาก มีความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นไปตามกระบวนการสร้างแบบวัดตามขั้นตอนการวิจัย จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สามารถวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์เป็นแบบวัดที่ผ่านกระบวนการทางสถิติหลายขั้นตอน จึงเป็นแบบวัดที่คุณภาพ และสามารถนำไปวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ได้ดี

2. การสร้างเกณฑ์ปกติ ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ของนักศึกษาปริญญาตรี นิยมใช้กันมาก มีคะแนนดิบตั้งแต่ตั้งแต่ 43-160 คะแนน และมีคะแนนทีปกติตั้งแต่ 6–88 เป็นที่นิยม ใช้กันมาก เพราะเป็นคะแนนมาตรฐาน สามารถนำมาบวกลบและเฉลี่ยได้ มีค่าที่เหมาะสมในการแปลความหมาย คือ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10 (สมนึก ภัททิยธนี, 2541: 33) และสอดคล้องกับล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 31-32) ได้กล่าวว่า การสร้างเกณฑ์ปกติ ให้มีคะแนนดิบกระจายครอบคลุมคะแนนที่อยู่ระหว่างคะแนนสูงสุดกับคะแนนต่ำสุดต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 แบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ เหมาะสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีเท่านั้น และนักศึกษาสามารถนำไปสำรวจสัมพันธภาพของตนเองที่มีต่ออาจารย์ในขณะที่กำลังศึกษาว่ามีสัมพันธภาพกับอาจารย์ที่สอนอย่างไร

1.2 อาจารย์ผู้สอนสามารถนำแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ ไปใช้ในการทราบสัมพันธภาพที่ศิษย์มีต่ออาจารย์ทั้งในภาพรวมทั้งรายบุคคล รายวิชา ระดับสาขาวิชา คณะ และมหาวิทยาลัย ว่านักศึกษามีความรู้สึก ความคิด มีทัศนคติอย่างไรกับอาจารย์ เพื่อที่จะทำให้อาจารย์ได้เข้าใจนักศึกษามากขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาอาจารย์ได้

1.3 การสร้างเกณฑ์ปกติในงานวิจัยฉบับนั้นเป็นเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อผู้ใช้นำแบบวัดสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ฉบับนี้ไปใช้ สามารถเทียบคะแนนดิบ และแปลผลตามเกณฑ์ปกติโดยนำคะแนนดิบที่ได้ไปเทียบ และจะทราบสัมพันธภาพที่ศิษย์มีต่ออาจารย์ได้เลย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ อาจารย์ที่มีต่อศิษย์ในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ระดับภาคเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกและมหาวิทยาลัยเอกชน เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบสัมพันธภาพศิษย์ที่มีต่ออาจารย์ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี

2.3 ควรมีการพัฒนาโปรแกรมการปรึกษารายบุคคล หรือกลุ่มการพัฒนาสัมพันธภาพอาจารย์ที่มีต่อศิษย์

เอกสารอ้างอิง

ทัศนา ทองภักดี. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยกับบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร* (รายงานวิจัย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการศึกษา (หน่วยที่ 3).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยสาส์น.

วัชรินทร์ สุทธิศัย, และคณะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมนึก ภัททิยธนี. (2541). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สมใจ วินิจกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเรียนรู้ ความพึงพอใจกับความสุขในการเรียนรู้รายวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. *วารสารเกื้อการุณย์.*

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *สารสนเทศอุดมศึกษา.* สืบค้น 26 เมษายน 2565, จาก http://www/info.mua.go.th/

สุพัตรา ผลรัตนไพบูลย์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา, และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุรีพร อนุศาสนนันท์ม. (2550). *การเปรียบเทียบคุณภาพของการกำหนดมาตรฐานระหว่างวิธีแองกอฟที่ได้รับการปรับปรุงกับวิธีบุ๊คมาร์ค* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Field, J. (2004). *Psycholinguistics: The Key Concepts.* London: Routledge.

Gable, Robert K. (1986). *Instrument development in the affective domain.* Boston. MA: Kluwer–Nijhoff.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Koome, H.Y.M., F.C. (2015). *Can closeness, conflict, and dependency be used to characterize students perceptions of the affective relationship with their teacher? Testing a new child measure in middle childhood.*

May, T. (1997). *Social Research: Issue, Methods and Process.* Open University Press, Buckingham.

Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory.* New York: McGraw-Hill.

Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation Modeling.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย

พิชญ์ชัญญา รอดผดุง* และ วิษณุ อรรถวานิช
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

DETERMINANTS OF PURCHASING FOR INTERNATIONAL TRAVEL INSURANCE OF THAI TOURISTS

Phitchanya Rodphadung* and Witsanu Attavanich
Faculty of Economic, Kasetsart University, Thailand
E-mail: phitchanya@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 31 กรกฎาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างวัยแรงงานอายุ 25-59 ปีที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 393 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือผู้ที่เคยทำประกันภัยการเดินทาง (221 คน) และกลุ่มที่ 2 คือผู้ที่ไม่เคยทำประกันภัยการเดินทาง (172 คน) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ แบบจำลองโพบิตจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย ได้แก่ ระดับการศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนครั้งในการเดินทางไปต่างประเทศใน 1 ปีที่ผ่านมา ช่วงเดือนที่เดินทางไปต่างประเทศโดยเฉพาะในเดือนมกราคมและมีนาคม การรับรู้การมีประกันภัยการเดินทาง และตัวแปรปัจจัยการตลาด 7 Ps โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลในเชิงบวก นั่นคือทำให้โอกาสการซื้อประกันภัยการเดินทางเพิ่มขึ้นหากปัจจัยดังกล่าวเพิ่มขึ้น ในทางกลับกันจากการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงลบต่อการซื้อประกันภัยการเดินทาง ได้แก่ ปัจจัยการตลาด 7 Ps ด้านการส่งเสริมการตลาด ซึ่งทำให้โอกาสในการซื้อประกันภัยการเดินทางลดลง

คำสำคัญ: การซื้อ ประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ นักท่องเที่ยวชาวไทย ส่วนประสมการตลาด

Abstract

The objective of this paper is to investigate factors affecting the purchasing for international travel insurance of Thai tourists. The selected samples consisted of laborshaving age between 25 and 59 years old and lived in Bangkok. 393 selected samples were then

separated into two groups including: 221 samples who had ever purchased the international travel insurance; and 172 samples who had never been purchased international travel insurance. Using the Probit model, this study revealed that factors affecting the purchasing for travel insurance of Thai tourists were the education level in bachelor degree, average income, frequency of traveling abroad in the past 1 year, month of traveling (especially in January and March), recognition of travel insurance, and the 7Ps marketing factors (particularly the product). These factors were positively correlated to the probability of purchasing insurance. On the other hand, this study also found that factors that were negatively correlated to the probability of purchasing insurance was the promotion of the insurance companies.

Keywords: Purchasing, International Travel Insurance, Marketing Factors, Consumer Behavior

บทนำ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากเป็นแหล่งที่มาของรายได้ของประเทศ การจ้างงาน การเติบโตของธุรกิจและบริการต่างๆจึงส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลกพยายามกระตุ้นเศรษฐกิจ ทั้งส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาแหล่งท่องเที่ยว เพื่อรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวซึ่งมีแนวโน้มเติบโตต่อเนื่องเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 3.3 ทั้งนี้องค์การการท่องเที่ยวโลก(World Tourism Organization: UNWTO) ได้คาดการณ์ว่าเมื่อถึงปี ค.ศ. 2020 จำนวนนักท่องเที่ยวระหว่างประเทศจะมีจำนวน 1.4 พันล้านคนและเพิ่มเป็น 1.8 พันล้านคน สำหรับนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางออกนอกประเทศเพื่อการท่องเที่ยวมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น โดยข้อมูลปี พ.ศ.2559 มีจำนวนนักท่องเที่ยวชาวไทยเดินทางออกนอกประเทศสูงถึง 5,359,707 คน (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2559)ส่งผลให้มีการทำประกันภัยการเดินทางเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของสำนักงานอัตราเบี้ยประกันวินาศภัย (2559) พบว่า จำนวนกรมธรรม์เพิ่มมากขึ้นจากปี พ.ศ. 2555 ที่มีจำนวนกรมธรรม์เพียง 11,712,296 กรมธรรม์ เป็น 14,071,482 กรมธรรม์ เพิ่มขึ้นถึง 2,359,186 กรมธรรม์ หรือคิดเป็นสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20 ในเวลาเพียง 5 ปี ในปี พ.ศ. 2560 แนวโน้มสถานการณ์ท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปต่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องถึง 8,830,000 คน(กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) และจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) พบว่าในปี 2560 มีจำนวนกรมธรรม์การประกันภัยการเดินทาง 684,456 กรมธรรม์

เมื่อพิจารณาข้อมูลข้างต้น จะพบว่า การเดินทางไปต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทยได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามทิศทางเดียวกับกระแสการท่องเที่ยวของโลก แต่ในด้านการทำประกันการเดินทางกลับลดลง โดยในปีพ.ศ.2560 มีจำนวนกรมธรรม์การประกันภัยการเดินทาง 684,456 กรมธรรม์ ซึ่งลดลงจากปี พ.ศ. 2559 ถึง 13,387,026 กรมธรรม์แต่ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการกำกับ

และส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ระบุว่า จำนวนกรมธรรม์การประกันภัยการเดินทาง ประจำไตรมาสแรก ปี พ.ศ. 2561 มีทั้งหมด 880,295 กรมธรรม์ มากกว่าช่วงเดียวกันของปี พ.ศ. 2560 ที่ 684,456 กรมธรรม์ ซึ่งการทำประกันภัยการเดินทางมีแนวโน้มการขยายตัวขึ้น

จากข้อมูลที่กล่าวมานั้น ทำให้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทยเพื่อให้ภาคธุรกิจประกันภัยหรือภาครัฐสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประกอบการพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดรวมถึงรูปแบบผลิตภัณฑ์ประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ การวางแผนการตลาดโดยเน้นส่งเสริมการขายในแต่ละช่วงเวลา รวมถึงการส่งเสริมการตลาดอื่น ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสในซื้อประกันภัยฯ มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย โดยทำการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา รวมถึงความสำคัญและประโยชน์ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนนำไปสู่การสร้างแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศ

กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มข้อมูลประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 25-59 ปี ที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 4,718,080 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) จากการคำนวณด้วยวิธีของ Yamane (1973) นักวิจัยได้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน แต่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีข้อมูลครบถ้วนจำนวน393 คนโดยการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งการเก็บตัวอย่างแบบสุ่มโดยกระจายทั่วกรุงเทพมหานครทั้งหมด 8 เขต ได้แก่ เขตพื้นที่ชั้นใน 4 เขตปกครอง ได้แก่ เขตปทุมวัน ห้วยขวาง จตุจักร และธนบุรี เขตพื้นที่ชั้นกลาง 2 เขตปกครอง ได้แก่ เขตบางกะปิและบางเขน และเขตพื้นที่ชั้นนอก 2 เขตปกครอง ได้แก่ มีนบุรีและหลักสี่ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือผู้ที่เคยทำประกันภัยการเดินทาง จำนวน 221 คน และกลุ่มที่ 2 คือผู้ที่ไม่เคยทำประกันภัยการเดินทางจำนวน 172 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) พฤติกรรม

การเดินทางไปต่างประเทศและการทำประกันภัยการเดินทางเช่น จำนวนครั้งในการเดินทางในรอบ 1 ปี วัตถุประสงค์การเดินทาง ผู้ร่วมเดินทาง เป็นต้นและ 3) ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการทำประกันภัยการเดินทางต่างประเทศเกี่ยวกับด้านผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่ายและการส่งเสริมการตลาด ลักษณะคำถามที่ใช้มาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (1 = สำคัญน้อยที่สุด และ 5 = สำคัญมากที่สุด) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้านใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ที่ 0.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ทางสถิติ

การศึกษาชิ้นนี้ใช้การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำประกันภัยการเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย โดยใช้แบบจำลองโพบิต (Probit Model) ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ตามแบบจำลองดังนี้

$$\begin{aligned}\widehat{\mathrm{ydec}}_{\mathrm{i}} = {} & \beta_0 + \beta_1 \sum_{j=1}^{2} sex_j + \beta_2 age + \beta_3 \sum_{j=1}^{3} mar_j + \beta_4 \sum_{j=1}^{3} edu_j + \beta_5 \sum_{j=1}^{9} occ_j \\ & + \beta_6 incs + \beta_7 \sum_{j=1}^{2} dis_j + \beta_8 freq + \beta_9 \sum_{j=1}^{3} purp_j + \beta_{10} dur \\ & + \beta_{11} partnum + \beta_{12} \sum_{j=1}^{12} mont_j + \beta_{13} \sum_{i=1}^{7} targ_j + \beta_{14} know \\ & + \beta_{15} bent + \beta_{16} PRODUCT + \beta_{17} PRICE + \beta_{18} PLACE + \beta_{19} PROMOTION \\ & + \beta_{20} PEOPLE + \beta_{21} PRESENT + \beta_{22} PROCESS\end{aligned}$$

โดยที่

$\widehat{\mathrm{ydec}}_{\mathrm{i}}$	คือ	ตัวประมาณค่าของความน่าจะเป็นที่ตัดสินใจซื้อประกันภัยการเดินทาง
sex_j	คือ	เพศ เมื่อ j=1 เพศชาย j=2 เพศหญิง
age	คือ	อายุ
mar_j	คือ	สถานภาพสมรส เมื่อ j=1 โสดj=2 สมรส/อยู่ด้วยกัน และ j=3 ม่าย/หย่า/แยกกันอยู่
edu_j	คือ	ระดับการศึกษา เมื่อ j=1 ต่ำกว่าปริญญาตรี j=2 ปริญญาตรี j=3 สูงกว่าปริญญาตรี
occ_j	คือ	อาชีพ เมื่อ j=1นักเรียน/นักศึกษา j=2 ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย j=3 พนักงานบริษัทเอกชน j=4 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ j=5 ข้าราชการเกษียณ j=6 รับจ้างทั่วไปj=7 เกษตรกรj=8 แม่บ้าน/พ่อบ้านและ j=9 อื่นๆ
$incs$	คือ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง (หน่วยพันบาท)
dis_j	คือ	การมีโรคประจำตัว เมื่อ j=1 ไม่มีj=2 มี
$freq$	คือ	ความถี่ในการเดินทางไปต่างประเทศ

$purp_j 1$	คือ	วัตถุประสงค์ในการเดินทางไปต่างประเทศ เมื่อ j=1 ท่องเที่ยวและพักผ่อน j=2 ไปประชุมและทำงาน j=3 ไปเยี่ยมญาติ/ครอบครัว
dur	คือ	ระยะเวลาที่อยู่ในต่างประเทศแต่ละครั้ง (วัน)
$partnum$	คือ	จำนวนผู้ร่วมเดินทางไปต่างประเทศ
$mont_j$	คือ	ช่วงเดือนที่เดินทางไปต่างประเทศ เมื่อ j=1 เดือน ม.ค. ไปจนถึง j=12 เดือน ธ.ค.
$targ_j$	คือ	กลุ่มประเทศเป้าหมาย เมื่อ j=1 กลุ่มประเทศในทวีปแอฟริกา j=2 กลุ่มประเทศในทวีปแอนตาร์กติกา j=3 กลุ่มประเทศในทวีปเอเชีย j=4 กลุ่มประเทศในทวีปออสเตรเลีย j=5 กลุ่มประเทศในทวีปยุโรป j=6 กลุ่มประเทศในทวีปอเมริกาเหนือและ j=7 กลุ่มประเทศในทวีปอเมริกาใต้
$know$	คือ	การรับรู้การมีประกันภัยการเดินทาง
$bent$	คือ	การรับรู้ประโยชน์จากการทำประกันภัยการเดินทาง
PRODUCT	คือ	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (เต็ม 5 คะแนน)
PRICE	คือ	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านราคา (เต็ม 5 คะแนน)
PLACE	คือ	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการจัดจำหน่าย (เต็ม 5 คะแนน)
PROMOTION	คือ	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด (เต็ม 5 คะแนน)
PEOPLE	คือ	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านบุคลากร (เต็ม 5 คะแนน)
PRESEN	คือ	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการนำเสนอสินค้าและวิธีการนำเสนอ (เต็ม 5 คะแนน)
PROCESS	คือ	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านกระบวนการ (เต็ม 5 คะแนน)

ดังนั้น สมการของโอกาสที่นักท่องเที่ยวชาวไทยจะตัดสินใจทำประกันภัยการเดินทางไปต่างประเทศ คือ

$$P_r(y_i = 1|x_i) = \Phi(x_i'\beta)$$
$$P_r(y_i = 0|x_i) = 1 - \Phi(x_i'\beta)$$

P_r	=	ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่สนใจ
Φ	=	Cumulative Normal Distribution (CND)
β	=	พารามิเตอร์ที่ได้จากการประมาณค่าด้วยวิธี Maximum-Likelihood
X	=	ตัวแปรอิสระ (ดูในตารางที่ 1)

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันการเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทยอายุตั้งแต่ 25–59 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทย จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 393 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงปริมาณเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศด้วยแบบจำลองโพบิต (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาและผลการประมาณค่าแบบจำลองโพบิต

VARIABLES	Mean (std.deviation)	Probit model ydec	Marginal Effect dy/dx
ชาย (sex_1)	0.3995	0.0227	0.0056738
	[0.4904]	[0.183]	[0.0457412]
อายุ (*age*)	34.6819	0.0190	0.0047613
	[8.0152]	[0.017]	[0.00417]
โสด (mar_1)	0.5471	0.6285	0.1123992
	[0.4984]	[0.452]	[0.1067232]
สมรส/อยู่ด้วยกัน (mar_2)	0.3842	0.7841*	0.1961322
	[0.4870]	[0.432]	[0.1067232]
ปริญญาตรี (edu_1)	0.0514	0.9682**	0.2077575**
	[0.2211]	[0.436]	[0.0734347]
สูงกว่าปริญญาตรี (edu_2)	0.1825	-0.0500	-0.0124492
	[0.3868]	[0.265]	[0.0659025]
นักเรียน/นักศึกษา (occ_1)	0.0127	0.8236	0.2060095
	[0.1122]	[1.123]	[0.2801884]
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย (occ_2)	0.1552	-0.2075	-0.0519064
	[0.3626]	[0.445]	[0.1111861]
พนักงานบริษัทเอกชน (occ_3)	0.4148	0.1288	0.0322236
	[0.4933]	[0.390]	[0.0975202]
ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ (occ_4)	0.2952	-0.0009	-0.0002213
	[0.4567]	[0.405]	[0.1013238]
ข้าราชการเกษียณ (occ_5)	0.0076	-0.0673	-0.0168312
	[0.0871]	[0.999]	[0.2498724]

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาและผลการประมาณค่าแบบจำลองโพบิต (ต่อ)

VARIABLES	Mean (std.deviation)	Probit model ydec	Marginal Effect dy/dx
รับจ้างทั่วไป (occ_6)	0.0458	-0.9363	-0.2341953
	[0.2093]	[0.574]	[0.1421943]
เกษตรกร (occ_7)	0.0127	0.4159	0.104015
	[0.1122]	[1.716]	[0.4289698]
แม่บ้าน/พ่อบ้าน (occ_8)	0.0178	-1.7761*	-0.4442465
	[0.1324]	[0.949]	[0.2336371]
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของตัวอย่าง (หน่วยพันบาท) (incs)	44.5599	0.0196***	0.0049042***
	[124.6316]	[0.007]	[0.0017093]
ไม่มีโรคประจำตัว (occ_1)	0.8066	0.0250	0.0062508
	[0.3955]	[0.249]	[0.0622463]
ความถี่ในการเดินทางไปต่างประเทศใน 1 ปีที่ผ่านมา (freq)	1.2799	0.9125***	0.2282378
	[1.7679]	[0.171]	[0.0372197]
เดินทางเพื่อท่องเที่ยวและพักผ่อน ($purp_1$)	0.8575	0.5330	0.1333177
	[0.3500]	[0.502]	[0.1251522]
เดินทางเพื่อไปประชุมและทำงาน ($purp_2$)	0.1069	0.5448	0.1362754
	[0.3093]	[0.614]	[0.1532524]
จำนวนวันเฉลี่ยต่อครั้งที่ใช้เวลาอยู่ในประเทศนั้น ๆ (dur)	5.8855	-0.0031	-0.0007797
	[10.3549]	[0.011]	[0.0026993]
จำนวนผู้ร่วมเดินทางไปต่างประเทศ (partnum)	1.8779	-0.0299	-0.0074735
	[1.2779]	[0.075]	[0.0188657]
มกราคม ($month_1$)	0.1257	0.7579**	0.1895746**
	[0.3319]	[0.332]	[0.081252]
กุมภาพันธ์ ($month_2$)	0.1475	0.4472	0.1118663
	[0.3551]	[0.295]	[0.0732046]
มีนาคม ($month_3$)	0.1066	0.8021**	0.2006212**
	[0.3090]	[0.338]	[0.0824074]
เมษายน ($month_4$)	0.0710	0.0386	0.009649
	[0.2572]	[0.388]	[0.0971464]
พฤษภาคม ($month_5$)	0.0601	0.1462	0.0365729
	[0.2380]	[0.399]	[0.0997985]

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาและผลการประมาณค่าแบบจำลองโพบิต (ต่อ)

VARIABLES	Mean (std.deviation)	Probit model ydec	Marginal Effect dy/dx
มิถุนายน (month$_6$)	0.0328	-0.0148	-0.0037018
	[0.1783]	[0.564]	[0.1410005]
กรกฎาคม (month$_7$)	0.0355	0.4240	0.1060412
	[0.1853]	[0.464]	[0.1158466]
สิงหาคม (month$_8$)	0.0464	0.1716	0.0429208
	[0.2107]	[0.447]	[0.1116359]
กันยายน (month$_9$)	0.0383	0.5218	0.1305032
	[0.1921]	[0.519]	[0.1295564]
ตุลาคม (month$_{10}$)	0.0874	0.2885	0.0721483
	[0.2829]	[0.370]	[0.0923053]
พฤศจิกายน (month$_{11}$)	0.0820	0.2004	0.0501168
	[0.2747]	[0.356]	[0.088834]
กลุ่มประเทศในทวีปแอฟริกา (targ$_1$)	0.0354	-1.6842	-0.421261
	[0.1851]	[1.646]	[0.4101651]
กลุ่มประเทศในทวีปแอนตาร์กติกา (targ$_2$)	0.0463	-0.9472	-0.236908
	[0.2105]	[1.634]	[0.4082002]
กลุ่มประเทศในทวีปเอเชีย (targ$_3$)	0.8883	-0.8248	-0.2063074
	[0.3154]	[1.551]	[0.3875007]
กลุ่มประเทศในทวีปออสเตรเลีย (targ$_4$)	0.0163	-0.2616	-0.0654212
	[0.1270]	[1.868]	[0.4671709]
การรับรู้การมีประกันภัยการเดินทาง (know)	1.8804	1.3304**	0.332756**
	[0.3249]	[0.614]	[0.1506158]
การรับรู้ประโยชน์จากการทำประกันภัยการเดินทาง (bent)	1.8524	0.6300	0.1575744
	[0.3551]	[0.458]	[0.1135255]
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ (PRODUCT)	3.9746	0.5464***	0.1366698***
	[0.8004]	[0.193]	[0.0467263]
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านราคา (PRICE)	3.9075	-0.1752	-0.0438168
	[0.7768]	[0.190]	[0.0472771]
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านสถานที่ (PLACE)	3.7766	0.1444	0.0361133
	[0.6878]	[0.206]	[0.0513961]

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาและผลการประมาณค่าแบบจำลองโพบิต (ต่อ)

VARIABLES	Mean (std.deviation)	Probit model ydec	Marginal Effect dy/dx
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด (PROMOTION)	3.8728 [0.7404]	-0.3810** [0.179]	-0.0953006** [0.0439961]
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านบุคลากร (PEOPLE)	4.0204 [0.7828]	0.1530 [0.175]	0.038277 [0.043544]
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการนำเสนอสินค้า (PRESEN)	3.8896 [0.7277]	-0.0305 [0.195]	-0.0076353 [0.0487642]
คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านด้านกระบวนการ (PROCESS)	4.1144 [0.7449]	0.1120 [0.187]	0.0280036 [0.0467575]
ค่าคงที่		-7.9105*** [2.162]	
จำนวนค่าสังเกต		359	
Pseudo-R:		0.340	
Log-Likelihood:		-159.369	

หมายเหตุ: ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในวงเล็บ และ*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงบวกซึ่งทำให้ความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (p-value=0.05) ได้แก่

ระดับการศึกษา โดยพบว่า ณ ค่าเฉลี่ย คนที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศมากกว่าคนที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเท่ากับ 0.21

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของตัวอย่าง (หน่วยพันบาท) โดยพบว่า ณ ค่าเฉลี่ย เมื่อรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น 1,000 บาทจะทำให้ความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศเพิ่มขึ้น 0.002

ความถี่ในการเดินทางไปต่างประเทศใน 1 ปีที่ผ่านมา โดยพบว่า ณ ค่าเฉลี่ย เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีการเดินทางไปต่างประเทศเพิ่มขึ้น 1 ครั้ง จะทำให้ความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศเพิ่มขึ้น 0.23

ช่วงเดือนที่เดินทางไปต่างประเทศ โดยพบว่า ณ ค่าเฉลี่ย คนที่เดินทางไปท่องเที่ยวในเดือนมกราคมและเดือนมีนาคมมีความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศสูงกว่าคนที่เดินทางไปท่องเที่ยวในเดือนธันวาคม เท่ากับ 0.19 และ 0.20 ตามลำดับ

การรับรู้ประโยชน์จากการทำประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ โดยพบว่า ณ ค่าเฉลี่ย กลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ประโยชน์จากการทำประกันภัยการเดินทางต่างประเทศมีความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศสูงกว่าคนที่ไม่รับรู้ประโยชน์จากการทำประกันภัย 0.33

ส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ โดยพบว่า ณ ค่าเฉลี่ย เมื่อคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ เพิ่มขึ้น1 คะแนน จะทำให้ความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางเพิ่มขึ้น 0.14

ขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงลบซึ่งทำให้ความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (p-value=0.05)คือ **ส่วนประสมทางการตลาดด้านส่งเสริมการตลาด** โดยพบว่า ณ ค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยด้านการตลาดเพิ่มขึ้น1 คะแนน จะทำให้ความน่าจะเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศลดลง 0.10

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้พบว่าปัจจัยด้านอายุ เพศ สถานภาพ และอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ ขณะที่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างระดับปริญญาตรีมีโอกาสซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเท่ากับ 0.21 เนื่องจากมีรายได้ที่ต่ำกว่าและไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายในแต่ละครั้งที่เดินทางไปต่างประเทศได้มากพอและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 25,000 – 56,000 บาท ในกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนดังกล่าวจะเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรีขึ้นไป สอดคล้องกับผลสำรวจเกี่ยวกับแผนการท่องเที่ยวระดับโลกของวีซ่า (Visa Global Travel Intentions Study, 2018)

ช่วงเดือนมีนาคมเป็นช่วงที่มีผลต่อการเพิ่มโอกาสในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศสูงกว่าช่วงเดือนธันวาคม 0.20สอดคล้องกับการสำรวจของสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2562) ที่พบว่า ฤดูกาลท่องเที่ยวของคนไทยในการไปต่างประเทศมีอยู่ 2 ช่วง คือ ช่วงเดือนมีนาคม-เดือนพฤษภาคม และช่วงเดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม ของทุกปี เนื่องจากมีช่วงวันหยุดยาวติดต่อกัน และเป็นช่วงปิดเทอม โดยมีคนไทยที่วางแผนเดินทางท่องเที่ยวในต่างประเทศ ช่วงไตรมาส 2/2562 จำนวน 13% ขณะการเดินทางไปต่างประเทศในช่วงเดือนเมษายน (ช่วงวันหยุดยาวของนักท่องเที่ยวชาวไทย) ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อประกันภัยการเดินทางซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่นักท่องเที่ยวชาวไทยส่วนใหญ่เดินทางไปท่องเที่ยวในกลุ่มประเทศเอเชียโดยเฉพาะประเทศญี่ปุ่น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2561) จึงทำให้ความจำเป็นในการซื้อประกันภัยการเดินทางมีความแตกต่างจากนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางไปท่องเที่ยวในกลุ่มประเทศยุโรป

หรืออเมริกาซึ่งได้กำหนดให้นักท่องเที่ยวทำประกันการเดินทาง โดยใช้เป็นเอกสารประกอบการยื่นขอวีซ่าเพื่อเข้าประเทศนั้น ๆ

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศคือ ด้านผลิตภัณฑ์มีผลต่อการตัดสินใจซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศมากที่สุด (เชิงบวก) ส่วนปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดมีผลน้อยที่สุด (เชิงลบ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลภัทร นิยมนา (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อประกันชีวิตมากที่สุด แต่ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดมีผลน้อยที่สุดสำหรับปัจจัยด้านกระบวนการไม่มีผลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุติมา ศรีบุญ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการมีผลต่อตัดสินใจใช้บริการประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ

กรมธรรม์ที่ให้ความคุ้มครองที่คุ้มค่าเป็นปัจจัยหลักที่มีผลมากที่สุดสำหรับปัจจัยปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของShao-Ping Wang (2019) พบว่าปัจจัยหลักที่ได้รับการพิจารณาในการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ คือการได้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลสูงสุดจากข้อตกลงของบริษัทประกัน และการให้บริการเมื่อบาดเจ็บและเข้ารักษาพยาบาล รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพส่งผลต่อปัจจัยการซื้อประกันการเดินทางต่างประเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ให้แก่บุคคลและหน่วยงานที่สนใจ ดังนี้

การออกแบบกรมธรรม์ประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ ควรคำนึงถึงส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ ซึ่งควรเน้นความคุ้มครองที่คุ้มค่า เนื่องจากนักท่องเที่ยวชาวไทยให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากกว่าด้านอื่นๆ และมีโอกาสที่จะซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศมากขึ้น สอดคล้องกับงานของ Shao- Ping Wang (2019) ที่พบว่าปัจจัยหลักที่กลุ่มตัวอย่างซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ มากที่สุดคือการได้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลสูงสุดจากข้อตกลงของบริษัทประกันภัย

การส่งเสริมการตลาด ต้องระมัดระวังและวางแผนอย่างรอบคอบ เพราะส่วนประสมทางการตลาดด้านการส่งเสริมการตลาด โดยเฉพาะการมีโปรโมชั่นขายพร้อมกับตอนซื้อตั๋วเครื่องบินมีโอกาสที่จะทำให้นักท่องเที่ยวชาวไทยซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศลดลงซึ่งอาจมีข้อตกลงของเงื่อนไขกรมธรรม์ที่พ่วงมากับตั๋วเครื่องบินไม่ตรงตามความต้องการของนักท่องเที่ยว ทำให้นักเที่ยวส่วนใหญ่เลือกที่จะซื้อผ่านบริษัทประกันภัยเพราะมีสิทธิ์ในการเลือกแพ็คเกจซึ่งให้ความคุ้มค่าได้มากกว่าการซื้อพร้อมโปรโมชั่นของตั๋วเครื่องบิน ซึ่งจากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เคยซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศส่วนใหญ่ซื้อกับบริษัทภายในประเทศผ่านช่องทางออนไลน์หรือบริษัททัวร์

การส่งเสริมการตลาด ควรมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ประโยชน์ของการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ โดยเฉพาะการแสดงให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องซื้อประกันภัยฯ เมื่อต้องเดินทางไปต่างประเทศให้มากขึ้น เพราะการรับรู้ประโยชน์ของการซื้อประกันภัยดังกล่าวมากขึ้น นักท่องเที่ยวชาวไทยมีโอกาสที่จะซื้อ

ประกันภัยฯ มากขึ้น สอดคล้องกับงานของ Insurance Council of Australia (2016) ที่พบว่ากลุ่มคนที่ไม่ทำประกันภัยการเดินทางต่างประเทศเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญของการทำประกันภัย

นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญ คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และเคยเดินทางไปต่างประเทศมาแล้ว นอกจากนี้ต้องเน้นวางแผนการตลาดส่งเสริมการขายในช่วงเดือนมกราคมและมีนาคม เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศของนักท่องเที่ยวชาวไทยมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การรับรู้ประโยชน์ของการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ โดยเฉพาะการแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องซื้อประกันภัยฯ มีโอกาสทำให้การซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศเพิ่มขึ้นถึง 0.33 ผลดังกล่าวมีความน่าสนใจและควรศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดหรือวิธีการใดที่จะช่วยเพิ่มการรับรู้ประโยชน์ของการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ เช่น ช่องทางการรับรู้ (ด้วยตนเองหรือผ่านบริษัททัวร์) หรือเคยเกิดเหตุการณ์ใดเมื่อเดินทางไปต่างประเทศที่ทำให้เห็นถึงความสำคัญของการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ เป็นต้น

ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ คือ การเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มักจะเดินทางไปยังประเทศที่ไม่จำเป็นต้องซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศ และมีความเสี่ยงน้อยกว่ากลุ่มที่เคยซื้อประกันภัยการเดินทาง ดังนั้น การสุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการซื้อประกันภัยการเดินทางต่างประเทศควรแบ่งตามกลุ่มประเทศที่ไปท่องเที่ยวเพื่อให้มีการกระจายตามความเสี่ยงในการทำประกันภัยการเดินทาง และควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังเขตพื้นที่อื่นๆ ไม่จำกัดเฉพาะผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กมลภัทร นิยมนา. (2554). *ปัจจัยในการเลือกซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคในเขตเทศบาลนคร นครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กรมการท่องเที่ยว. (2558). *ผลิตภัณฑ์มวลรวมด้านการท่องเที่ยวและเดินทางปี พ.ศ. 2557-2558.* กรุงเทพฯ: กรมการท่องเที่ยว.

กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2560 สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.* สืบค้น 5 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=11588.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2562). *แผนปฏิบัติการของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2562.* สืบค้น 5 กรกฎาคม 2562,จาก https://www.tourismthailand.org/fileadmin/downloads/pdf/แผนปฏิบัติการณ์ของ-ททท-ปี2562-ฉบับสมบูรณ์.pdf.

ชุติมา ศรีบุรี. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้บริการประกันการเดินทางของบริษัทเอช ไอเอ็นเอ โอเวอร์ซี อินชัวร์รัน จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (2558). *จำนวนนักท่องเที่ยวที่เดินทางท่องเที่ยวระหว่างประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2554-2558.* กรุงเทพฯ: ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2561). ตลาดไทยเที่ยวนอกปี 2562. *กระแสทรรศน์, 2979.*

สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2562). *ดัชนีความเชื่อมั่นผู้ประกอบธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทยไตรมาสที่ 2 ปี 2562.* สืบค้น 5 กรกฎาคม 2562, จาก http://www. Thailandtourismcouncil.org/wp-content/uploads/2019/06/newsletter-q2-2562-final-2.pdf.

สมาคมไทยบริการท่องเที่ยว (ทีทีเอเอ). (2561). *สถิติด้านการท่องเที่ยว ปี 2561.* สืบค้น 5 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.mots.go.th/more_news.php?cid=497&filename=index.html.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประภัย. (2561). *การประกันภัยอุบัติเหตุการเดินทาง*. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2562, จาก http://www.oic.or.th/th/education/insurance/accident/travel.html.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประภัย. (2561). *ข้อมูลสถิติ*. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2562, จาก https://www.oic.or.th/th/industry/statistic.html.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *ข้อมูลประชากรวัยแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 25-59 ปี ที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานอัตราเบี้ยประกันวินาศภัย. (2559*). จำนวนกรมธรรม์ประกันภัยการเดินทางต่างประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2555-2559.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Insurance Council of Australia. (2016). Insurance of Australia Travel Insurance. *Final Report of Insurance Council of Australia*. April 2016.

Shao-Ping Wang. (2019). Purchasing Factors for Travel Insurance by Asian Consumers. *International Journal of Human Resource Studies*, *9*(1).

Visa Global Travel Intentions Study. (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. Visa Global Travel Intentions Study.

World Economic Forum. (2017). *The Global Competitiveness Report 2016–2017.* World Economic Forum.

World Travel and Tourism Council. (2016). *Gross Domestic Product in 2016.* World Travel and Tourism Council.

Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis (2nd ed).* New York: Harper and Row.

รูปแบบกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ชาญศักดิ์ เกิดสุข*
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

MODEL MANAGEMENT STRATEGIES OF MARKETING MIX IN BUSINESS OPERATION IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN ERAS THAILAND 4.0 IN MUEANG DISTRICT, PATHUMTHANI PROVINCE

Chansak Gerdsuk*
Western university, Thailand
E-mail: Chansak.g@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 5 กันยายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดยอม ประชากรที่ใช้ทำการศึกษาวิจัย คือ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดยอมในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คนจากนั้นใช้การเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจ และคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดคือ ด้านราคา เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ด้านราคา พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านราคาในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ มี

คุณภาพคุ้มกับราคา พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ การนำเสนอถึงคุณภาพของสินค้าให้กับลูกค้า ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ สถานที่ซื้อมีความเพียงพอต่อความต้องการ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างใช้น้อยที่สุดคือ ช่องทางการจัดจำหน่ายผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่นอินเทอร์เน็ต ด้านการส่งเสริมการตลาด พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้าน การส่งเสริมการตลาด ในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ พนักงานขายมีความสุภาพ โดยกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านราคา และด้านการส่งเสริมการตลาด ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

คำสำคัญ: กลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ส่วนประสมทางการตลาด วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Abstract

This study aims to manage the management of marketing mix in business operations of small and medium enterprises in Thailand 4.0 in Mueang District, Pathumthani Province and management strategies. Of marketing mix that influences the success of small and medium enterprises. Allowing the population to use the research is J In the area of business or management of small and medium-sized enterprises in the Mueang District, Pathumthani Province Morgan received 450 samples. Then, using a specific selection, the data collection tools were divided into questionnaires. 3 parts: general information of respondents, questions about management strategies of marketing mix in business operations and general questions about suggestions Statistics used in data analysis by percentage, frequency, mean, and standard deviation (Standard Deviation and inferential statistics including multiple regression analysis

The results of the study showed that the sample group used the management strategy of the marketing mix in the most business operation, namely the price. When considering each aspect, details were as follows: Price: It was found that the sample group used the management strategy of the marketing mix, the price of the most business operations, is the quality, worth and the price. The marketing mix of products in business

operations is the most to present the quality of products to customers. In the distribution channel, it is found that the sample group uses the management strategy of marketing mix in the distribution channel. Most of the business operations are the purchase location is sufficient for the needs, while the least used sample is the distribution channel via electronic media such as the internet. In marketing promotion, it is found that the sample group uses the management strategy of the part. Marketing mix marketing promotion In most business operations, salespeople are polite. The management strategy of the marketing mix influences the success of small and medium enterprises. It is found that the products and distribution channels influencing the success of small and medium enterprises with statistical significance at the level of 0.05. The management strategies of marketing mix, price and marketing promotion does not influence the success of small and medium enterprises

Keywords: Management strategy, marketing mix, Small and medium enterprises

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นปฐมบทของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือว่า SMEs จะถูกบัญญัติไว้อย่างสวยหรู เป็นองค์กรที่มีส่วนช่วยในการพพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นจุดเริ่มต้นของธุรกิจขนาดใหญ่ ช่วยให้เกิดการกระจายรายได้จากกลุ่มผู้ประกอบธุรกิจในตลาดแรงงาน ซึ่งปัจจุบัน ผู้ประกอบการรายย่อย ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ผ่านโครงการต่างๆ แต่ปฏิเสธไม่ได้ว่า ปัญหา อุปสรรค ระหว่างทาง ย่อมเกิดได้เสมอ และอะไรหละ ที่ผู้ประกอบการรายย่อย จะต้องพบเจอกันบ้าง ปัญหาทางด้านการตลาด โดยธรรมชาติของธุรกิจขนาดย่อม นั้น จะตอบสนองความต้องการของตลาดในท้องถิ่น หรือในประเทศ เป็นหลัก สิ่งหนึ่งที่ประสบก็คือ ผู้ประกอบการบางราย ยังขาดความรู้ความสามารถในด้านการตลาดในวงกว้าง โดยเฉพาะในตลาดต่างประเทศยิ่งในปัจจุบัน โลกเปลี่ยนไปมาก เทคโนโลยี เข้ามามีส่วนในทุกภาคส่วน ส่งให้ผู้ประกอบการต้องปรับตัวในเรื่องการทำการตลาดให้กับธุรกิจมากขึ้น และอีกสิ่งหนึ่งที่มองข้ามไม่ได้ ก็คือ การเปิดเสรีทางการค้า กอรปกับความสะดวกรวดเร็วในการขนส่ง ทำให้วิสาหกิจขนาดใหญ่ และสินค้าจากต่างประเทศ เข้ามาแข่งขันกับสินค้าในภาคท้องถิ่นมากขึ้น สร้างความยากให้กับผู้ประกอบการรายย่อยหนักเข้าไปอีก และยังมีปัญหาเรื่องของเงินลงทุน จากที่ผ่านมา มีการพบว่า ธุรกิจขนาดย่อมส่วนหนึ่ง ประสบปัญหาเรื่องของการขอกู้เงินจากสถาบันทางการเงิน เพื่อมาลงทุนหรือขยายการลงทุน หรือเป็นเงินทุนหมุนเวียน เหตุผลหนึ่งสืบเนื่องมาจาก ไม่มีการทำบัญชีที่เป็นระบบ หรือ การขาดหลักทรรัพย์ในการค้ำประกันเงินกู้ ส่งผลให้ผู้ประกอบการหันไปพึ่งพาเงินกู้นอกระบบ และต้องพบกับการที่ต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ที่

สำคัญปัญหาเรื่องของแรงงาน ปัญหาหนึ่งของผู้ประกอบการรายย่อย ก็คือ การเข้าออกของแรงงานมีตัวเลขค่อนข้างสูง เมื่อคนทำงานมฝีมือและมีความชำนาญมากขึ้นก็จะย้ายออกไปทำงานโรงงานที่มีขนาดใหญ่ที่มีระบบ รายได้ สวัสดิการ ที่มากกว่า ปัญหาจึงเกิดกับผู้ประกอบการรายย่อม ทำให้คุณภาพแรงงานไม่สม่ำเสมอ การพัฒนาขาดความต่อเนื่อง ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ คุณภาพสินค้าได้ และยังพบปัญหาข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีการผลิต โดยผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมแล้ว เทคนิคที่ใช้กับการผลิตที่ไม่ซับซ้อน เนื่องจากการลงทุนต่ำ รวมไปถึงผู้ประกอบการและพนักงานขาดความรู้พื้นฐานที่รองรับเทคนิควิชาที่ทันสมัย จึงทำให้ขาดการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์และพัฒนาคุณภาพมาตราฐานสินค้าที่ดี และยังปัญาในเรื่องของการจัดการ เรื่องของการจัดการที่ถูกต้องและเหมาะพสม ถือเป็นปัญหาหนึ่งของผู้ประกอบการรายย่อย ส่วนใหญ่มักจะใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้เป็นหลัก เรียนถูกเรียนผิด อาจจะมีคนในครอบครัวหรือญาติเข้ามาช่วยงานได้บางส่วน แต่หากว่า เมื่อถึงเวลาที่กิจการต้องขยายตัว หากไม่มีการปรับปรุงการบริการจัดการให้มีระบบอาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึงปัญหาการข้าถึงบริการการส่งเสริมของภาครัฐ ต้องยอมรับกันว่า ยังมีธุรกิจขนาดย่อมจำนวนมากมีการจัดตั้งที่มีรูปแบบไม่เป็นทางการ เช่น ผลิตตามบ้าน หรือผลิตในโรงงานในลักษณะที่ค่อนข้างปิดตัวเอง ซึ่งการดำเนินธุรกิจเหล่านี้ จะพยายามค่อนข้างปิดตัวเองในการเข้าใช้บริการของภาครัฐ อาจจะเนื่องมาจากการปฏิบัติตัวไม่ค่อยถูกต้องในเรื่องของการเสียภาษี การรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม หรือรักษาความปลอดภัยตามกฎหมายกำหนด แถมยังพบปัญหาข้อจำกัดด้านบริการส่งเสริมพัฒนาขององค์กรภาครัฐและเอกชน (สมโชค เดชะ,2562)

การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้อยู่รอดและเติบโตอย่างแข้งแกร่งจะเป็นส่วน สำคัญที่ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว เพราะนั่นหมายถึงการสร้างขีดความสามารถทางการ แข่งขันของประเทศ โดยต้นแบบที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประสบความสำเร็จไม่ว่าจะเป็น ประเทศไต้หวัน ญี่ปุ่น หรือเยอรมันจะต้องอาศัยทั้งส่วนของรัฐ เอกชนในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น การศึกษาข้อมูลทางด้านกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนี้ ซึ่งการทฎธุรกิจต่าง ๆ นั้นไม่ว่าจะเป็นตลาดสินค้าหรือ บริการ ย่อมมีกลยุทธ์ทางการตลาดเข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้โดยมีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาเป็นกลยุทธ์เพื่อให้เข้าสู่เป้าหมายตามความต้องการในแผนการตลาด ของธุรกิจแต่ละแห่ง โดยเครื่องมือทางการตลาดที่นิยมนำมาใช้ในกิจการเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทางการตลาดในตลาดเป้าหมายที่วางไว้คือ ส่วนประสมการตลาดที่จะประกอบไปด้วย 4Ps คือ ผลิตภัณฑ์(Product) ราคา (Price) ช่องทางการจำหน่าย (Place) และการส่งเสริมการตลาด (Promotion) (พัฒนา ศิริโชติบัณฑิต, 2548)

สำหรับประเทศไทยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยังคงประสบปัญหาต่าง ๆ สะสมมาเป็นเวลานาน จากผลการวิจัยของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมชี้ให้เห็นถึงปัญหาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เช่น การขาดแคลนเงินทุน ปัญหาแรงงานโดยมีการใช้แรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำและมีอัตราการเปลี่ยนงานสูง ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัญหาทางการตลาด ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีการผลิต ด้านการ

บริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาคารโลกที่ชี้ว่า ถึงแม้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะได้เปรียบธุรกิจขนาดใหญ่ในด้านความคล่องตัว และความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน แต่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ก็มีปัญหาในการดำเนินงานเช่นกันตามที่ได้กล่าวมา ดังนั้นภาครัฐบาลจึงเห็นความสำคัญและมีนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีความแข็งแกร่ง ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยพลิกฟื้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่อเนื่องไปในระยะยาว โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นอกจากนี้ภาครัฐบาลยังให้ความสำคัญกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยบรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ในเรื่องการเสริมสร้างและบ่มเพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทั้งในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการกระจายผลประโยชน์อย่างทั่งถึง

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความต้องการที่จะศึกษารูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการดฎเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง ให้ภาครัฐและเอกชนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารของวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ ซึ่งปรากฏรายชื่อตามที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์รวบรวม ไว้จำนวน 1,954 แห่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษารูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ประกอบไปด้วย 4Ps คือ ผลิตภัณฑ์ (Product) ราคา (Price) ช่องทางการจำหน่าย (Place) และการส่งเสริมการตลาด (Promotion)

การทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ในปัจจุบันภาครัฐบาลของประเทศไทยให้ความสนใจกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs (Small and Medium Enterprises) ซึ่งหมายถึงธุรกิจที่มีลักษณะเฉพาะตัว มีการบริหารที่เป็นอิสระ มีทฤษฎีเป็นของตัวเอง มีแหล่งธุรกิจอยู่ในท้องถิ่น และขนาดของการดำเนินการถูกจำกัดอยู่ในขอบเขตใดขอบเขตหนึ่ง สเตลี และมอเซ่ (Staley. & Morse.) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารธุรกิจขนาดย่อม ให้คำจำกัดความว่า ธุรกิจขนาดย่อมหมายถึงธุรกิจที่มีลักษณะเป็นทั้งโรงงานและไม่เป็นโรงงาน ซึ่งดำเนินการผลิตสินค้าและคุรุภัณฑ์ ใช้คนงานไม่เกิน 100 คน ส่วนสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ให้คำนิยามว่าหมายถึง กิจการการผลิต การค้า(ค้าปลีก ค้าส่ง) และบริการที่มีการจ้างงานไม่เกิน 200 คน เป็นกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ในขณะที่ Committee for Economic Development (CED) ได้กำหนดลักษณะของธุรกิจขนาดย่อมไว้ดังนี้

1. ธุรกิจขนาดย่อมเป็นธุรกิจที่มีอิสระในการบริหารงาน โดยทั่วไปแล้วเจ้าของมักจะเป็น ผู้จัดการ
2. เงินทุนของธุรกิจมาจากบุคคลคนเดียว หรือกลุ่มบุคคลกลุ่มเล็กที่รวมกันนำเงินมา ลงทุน
3. ดำเนินการอยู่ภายในพื้นที่ ลูกจ้าง และนายจ้าง มักจะอยู่ในพื้นที่เดียวกัน แต่สินค้าที่ขายไม่จำเป็นต้องมีตลาดอยู่แต่เฉพาะในพื้นที่เท่านั้น
4. เมื่อเทียบกับธุรกิจในท้องถิ่นเดียวกันมีขนาดเล็กกว่ามาก
5. ในแง่การแบ่งงานกันทำ เจ้าของจะดำเนินการเองทุกอย่าง ถ้าอุตสาหกรรมยิ่งเล็กมากในอุตสาหกรรมนั้น อาจมีบุคคลเพียงคนเดียวเป็นผู้ทำงาน ตั้งแต่หน้าที่เจ้าของถึงภารโรง
6. ในแง่การติดต่อประสานงาน มีลักษณะใกล้ชิดกันไม่ว่าการติดต่อภายใน หรือติดต่อภายนอก
7. ลักษณะการจัดหาทุนและเพิ่มทุน เพื่อเปิดสินเชื่อกับธนาคารหรือสถาบันการเงิน ต่าง ๆ เนื่องจากมีเครดิตที่ยังไม่ดีพอ ดังนั้นการจัดหาทุนและการเพิ่มทุนนั้นควรเริ่มทำเมื่อกิจการมีฐานะทางการเงินดีพอประมาณ

นอกจากนั้นแล้ว จากการศึกษาเอกสารเผยแพร่ของสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม (2543, น. 5-6) พบว่าภายหลังที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ จนต้องขอรับความช่วยเหลือทางการเงินจากองค์กรการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมยิ่งมีความสำคัญต่อการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของไทยกล่าวคือ

1. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก่อประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของชาติ โดยสร้างการจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลผลิต การสร้างรายได้จากการส่งออก และการประหยัดเงินตราต่างประเทศ จากการผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่าง ประเทศ
2. ช่วยเชื่อมโยงกิจการขนาดใหญ่ในด้านรับช่วงการผลิต และเชื่อมโยงกับภาคเกษตรโดยการเป็นแหล่งรับซื้อวัตถุดิบ เป็นต้น

3. เป็นจุดเริ่มต้นการลงทุนของผู้ประกอบการธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ต้องใช้เงินลงทุนสูง และถ้าประสบความสำเร็จก็จะเป็นฐานของการพัฒนาต่อไป

4. เป็นแหล่งฝึกฝนและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานแก่ตลาดแรงงาน

5. ส่งเสริมการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจและป้องกันการผูกขาดทางการค้า

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของไทยในภาวะปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้ประกอบการ

ความหมายของผู้ประกอบการ

ตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษของอ๊อกฟอร์ด (Oxford Dictionary, 1998) ได้ให้ความหมายของผู้ประกอบการ (Entrepreneur) สรุปไว้ว่า คือผู้ซึ่งพยายามสร้างผลกำไรจากความ และความคิดริเริ่มด้วยตนเอง ในความหมายเชิงเศรษฐศาสตร์ ผุสดี รุมาคม (2540, 29) ได้กล่าวถึงผู้ประกอบการว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม เป็นบุคคลที่ค้นพบความคิดและโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ เป็นผู้ที่รวบรวมเงินทุนเพื่อจัดตั้งธุรกิจ จัดระเบียบภายในธุรกิจ และบริหารการดำเนินงานของธุรกิจเพื่อจัดสินค้าและบริการให้แก่สาธารณชน

บุคลิกภาพของผู้ประกอบการ

บุคลิกภาพเป็นสภาพนิสัยจำเพาะคน เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถอ่านหรือ คาดคะเนการกระทำ ของแต่ละบุคคลในการที่จะกระทำพฤติกรรมหากตกอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง การเลือกประกอบอาชีพถือเป็นการแสดงออกอย่างหนึ่งของบุคลิกภาพเช่นเดียวกัน นั่นคือการที่บุคคลได้ประกอบอาชีพตามที่ตนเองถนัดและสอดคล้องกับบุคลิกภาพ ย่อมทำให้บุคคลมีความสุขในการประกอบอาชีพอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพนั้น ๆ

บทบาทของผู้ประกอบอาชีพ

บทบาทของผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดเล็กที่เริ่มต้นจากเจ้าของกิจการมีความสำคัญยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจ และธุรกิจเหล่านี้จะเติบโตเป็นธุรกิจนาดใหญ่ต่อไป ดังนั้น ผู้ประกอบการมักจะปฏิบัติภาระกิจในบทบาทดังต่อไปนี้ (Longenecker elal., 1994, 23-29)

1. บทบาทของนักลงทุน
2. บทบาทของผู้จัดการ
3. บทบาทของผู้นำ
4. บทบาทของผู้สร้างสรรค์สังคม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ

ดนัย เทียนพุฒ (2532, 67-68) นักฝึกอบรมในองค์การ ได้เสนอปัจจัยที่ใช้ในการประเมินความเป็นผู้ประกอบการ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถทางนวัตกรรม
2. ความสามารถในการจัดการกับสิ่งที่ยุ่งเหยิง
3. ความปรารถนาความสำเร็จ
4. ความสามารถวางแผนอย่างสมจริง
5. เป็นผู้นำที่เน้นเป้าหมาย
6. ผู้ประกอบการจะรวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงรวมทั้งศึกษาและกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้
7. มีความรับผิดชอบ
8. สามารถปรับตัวได้
9. เป็นทั้งนักจัดองค์การและนักบริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมุติฐานในการวิจัย

ปัจจัยทางการตลาดได้แก่ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด เพื่อศึกษารูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยทำการศึกษารูปแบบกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ซึ่งปรากฏรายชื่อตามที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์รวบรวมไว้ จำนวน 1,954 แห่ง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 450 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Radon Sampling) โดย ผู้วิจัยกำหนดชั้นตามประเภทของธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วย การผลิต การบริการ และการค้า

หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) หรือบางครั้ง เรียกว่าการสุ่มแบบพิจารณา (Judgment Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ดุลยพินิจของผู้วิจัยในการ กำหนดสมาชิกของประชากรที่จะมาเป็นสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง คือเลือกกลุ่มตัวอย่างจากทุนการจดทะเบียนของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของกิจการ รูปแบบการจดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจ ระยะเวลาในการประกอบกิจการ ระดับรายได้ของกิจการเฉลี่ยต่อปี และความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 รูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ 10 ข้อ ด้านราคา 5 ข้อ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย 5 ข้อ และด้านการส่งเสริมการตลาด 20 ข้อ แบบสอบถาม เป็นแบบประเมินค่า

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจอื่น ๆเป็นแบบเติมคำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการศึกษา เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. นำไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่ได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70

3. เก็บข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

5. สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอภิปรายผลข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลและอภิปรายผลงานวิจัย

ผลการศึกษารูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดคือ ด้านราคา เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ด้านราคา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านราคาในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ มีคุณภาพคุ้มกับราคา พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ การนำเสนอถึงคุณภาพของสินค้าให้กับลูกค้า ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ สถานที่ซื้อมีความเพียงพอต่อความต้องการ ส่วนข้อที่กลุ่มตัวอย่างใช้น้อยที่สุดคือ ช่องทางการจัดจำหน่ายผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่นอินเทอร์เน็ต ด้านการส่งเสริมการตลาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้าน การส่งเสริมการตลาด ในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ พนักงานขายมีความสุภาพ โดยกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดด้านราคา และด้านการส่งเสริมการตลาด ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำเสนอ อภิปรายตามรายละเอียดการค้นพบดังนี้รูปแบบกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของส่วนประสมทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เลือกใช้การประกอบไปด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ด้านราคาด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมการตลาด โดยภาพรวม พบว่ามีเลือกใช้อยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้รูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดคือ ด้านราคา รองลงมาคือ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริม การตลาด เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านผลิตภัณฑ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้รูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมเทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการ ดำเนินธุรกิจ มากที่สุดคือ การนฎเสนอถึงคุณภาพของสินค้าให้กับลูกค้า ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากผู้ประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความใกล้ชิดกับลูกค้าค่อนข้างมาก ทำให้ ทราบถึงขนาดและศักยภาพของตลาดเป้าหมาย ทราบถึงคุณภาพของสินค้าที่ลูกค้าต้องการ ตลอดจน ฐานข้อมูลลูกค้าปัจจุบัน ข้อมูลเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นผู้ประกอบการใช้เพื่อกำหนดตลาดเป้าหมายอย่าง ชัดเจน จึงมีการพิจารณาว่าจะเข้าถึงหรือมุ่งเน้นตลาดเป้าหมายเหล่านี้ได้ แล้วเสนอขายสินค้าที่มี คุณภาพและตรงกับความต้องการ ซึ่งกลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการใช้เรียกว่า รูปแบบกลยุทธ์เพื่อตลาดเป้าหมาย (Target Market Strategies) ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ขจรศักดิ์ โนวัฒน์ (2551) ได้ศึกษา เกี่ยวกับ การวางแผนกลยุทธ์การตลาดของศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวเชียงใหม่ พบว่า กลยุทธ์ที่ควรเลือกใช้ คือ กลยุทธ์การรักษาลูกค้าเดิมและการหาตลาดใหม่ในระยะ 1-3 ปี กิจการอาจใช้กลยุทธ์การคงที่เพื่อ รักษาตำแหน่งทางการแข่งขัน โดยกิจการควรมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการ ให้บริการที่ดียิ่งขึ้น รักษาสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มลูกค้าเดิม และหาช่องทางเพิ่มจำนวนลูกค้า กลุ่มเป้าหมายใหม่ ที่มีแนวโน้มการใช้บริการมากขึ้น

2. ด้านราคา พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้รูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดคือ มีคุณภาพคุ้มกับราคา ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากการตั้งราคานั้น แม้ว่า ผู้ประกอบการจะเป็นผู้กำหนดราคา แต่หากพิจารณาให้ครบทั้งกระบวนการแล้วจะพบว่าในที่สุด แล้วราคาจะถูกหรือแพงลูกค้าจะเป็นผู้พิจารณาว่า ต้นทุนที่แท้จริงควรอยู่ที่เท่าไหร่โดยเปรียบเทียบ กับคุณภาพของตัวสินค้า ดังนั้นการต้องราคาจะต้องกำหนดว่า ราคาใดเป็นราคาที่ลูกค้ายอมรับ ทั้งนี้ ไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ (2546, อฎงถึง Kotler,2003:16) ได้กล่าวถึงรูปแบบกลยุทธ์ราคา (Price Strategy) การกำหนดราคาของผลิตภัณฑ์สินค้าถือเป็นรูปแบบกลยุทธ์สำคัญของแผนงานทาง การตลาดที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบมากขึ้น โดยการกำหนดราคาจะต้องคำนึงถึงปัจจัยของต้นทุน การผลิตบวกกับผลกำไรที่ต้องการจะได้จากการขายผลิตภัณฑ์ และพิจารณาถึงระดับของคุณภาพ สินค้าแล้วจึงทำการกำหนดราคาขายออกมา โดยต้องคำนึงสภาพการแข่งขันของตลาดสินค้า นอกจากนี้การกำหนดราคายังมีที่บ่งบอกถึงตำแหน่งที่ต้องการจะให้สินค้าไปยืนอยู่ด้วย ซึ่งการตั้ง ราคาอาจจะตั้งให้ใกล้เคียงกับสินค้าประเภทเดียวกันบนท้องตลาด หรือน้อยกว่าถ้าต้องการแย่งชิง ฐานลูกค้า และมากกว่าถ้าต้องการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ให้อยู่เหนือกว่าผลิตภัณฑ์ทั่วไป

3. ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้รูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการ ดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ สถานที่ซื้อมีความเพียงพอต่อ ความต้องการ ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากรูปแบบกลยุทธ์การจดัฐหน่าย (Place Strategy โดยมีโครงสร้างของช่องทางที่ใช้เพื่อเคลื่อนย้ายสินค้าจากธุรกิจไปยังตลาด ตัวกลางทางการตลาดเป็นธุรกิจที่ช่วยเสริมช่วยขายและจำหน่ายสินค้าไปยังผู้ซื้อขั้นสุดท้าย ประกอบด้วย 1. คนกลาง (Middleman) พ่อค้าคนกลาง (Merchant Middlemen) ตัวแทนคนกลาง (Agent Middlemen) 2. ธุรกิจที่ทำหน้าที่กระจายสินค้า 3. ธุรกิจที่ให้บริการทางการตลาด 4. สถาบันการเงิน ช่องทางการจัดจำหน่าย (Channel of Distribution) จึงหมายถึง “กระบวนการในการจัดการเกี่ยวกับการเคลื่อนย้าย สิทธิในตัวผลิตภัณฑ์ (และอาจรวมถึงตัวผลิตภัณฑ์) จากผู้ผลิตไปจนถึงผู้บริโภค หรือ ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือช่องทางการตลาด หมายถึง หน่วยเศรษฐกิจต่างๆที่มีส่วนร่วมในกระบวนการนำพาสินค้าจากผู้ผลิตไปสู่มือผู้บริโภค ซึ่งการตัดสินใจเลือกช่องทางการจัดจำหน่ายที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อกำไรของหน่วยธุรกิจ รวมทั้งมีผลกระทบต่อการกำหนดส่วนผสมทางการตลาดที่เกี่ยวข้องอื่นๆทั้งหมด เช่น การตั้งราคา การโฆษณา เกรดสินค้า เป็นต้น โดยการเลือกช่องทางการตลาดมักมีผลผูกพันในระยะยาว เช่น การเลือกแต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายสินค้าในแต่ละประเทศ ผู้ผลิตย่อมไม่สามารถเปลี่ยนตัวแทนจำหน่ายได้ง่ายๆ และหากมีการเปลี่ยนตัวแทนจำหน่ายจริง ก็หมายความว่าการบริหารจัดการในส่วนอื่นๆ เช่น การผลิต การบรรจุหีบห่อ พนักงานขาย นโยบายการจัดส่งสินค้า การวางแผนการตลาดและกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย (ภูดินันท์ อดิทิพยางกูร 2555) หรือ การกระจายสินค้า หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายตัวสินค้าจากผู้ผลิตไปยังผู้บริโภค หรือผู้ใช้ทางอุตสาหกรรม หรืออาจหมายถึง การขนส่งและการเก็บรักษาตัวสินค้าภายในธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งและระบบช่องทางการจัดจำหน่ายของธุรกิจนั้น จากความหมายนี้จะเห็นว่างานที่เกี่ยวข้องกับการกระจายสินค้ากลายเป็นการพัฒนาและดำเนินการเคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการส่งเสริมการตลาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างใช้รูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดด้านผลิตภัณฑ์ในการ ดำเนินธุรกิจมากที่สุดคือ พนักงานขายมีความสุภาพ ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้ขายกับผู้ซื้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการสื่อสารให้ถึงตลาดเป้าหมายได้ทราบถึงผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ การส่งเสริมการตลาดของธุรกิจขายสินค้า ทำได้หลายวิธี เช่น การลดราคา การแจกแถม เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ส่วนมากซื้อเครื่องสำอางเมื่อมีการออกแสดงสินค้าตามงานต่าง ๆ (Event Exhibitions) ซื้อเมื่อมีการออกแคตตาล็อกให้ลูกค้าติดตามผลิตภัณฑ์ หรือซื้อเมื่อมีสินค้าตัวอย่างให้ทดลองใช้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรประภา สุดสวัสดิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางนำเข้าจากประเทศเกาหลีของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์มีผลต่อประเภทของผลิตภัณฑ์ ความถี่ในการตัดสินใจซื้อและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางนำเข้าจากประเทศเกาหลี ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านราคามีผลต่อความถี่ในการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางนำเข้าจากประเทศเกาหลี ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดด้านช่องทางการจัดจำหน่ายมีผลต่อความถี่ในการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางนำเข้าจากประเทศเกาหลี ปัจจัยส่วนประสมทาง

การตลาดด้านการส่งเสริมการขายมีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางนำเข้าจากประเทศเกาหลีในแต่ละตราสินค้า และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อังค์วรา อรรถเจริญพร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางตราสินค้าหนึ่งของไทย สำหรับผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติด้านส่วนประสมทางการตลาดบริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านผลิตภัณฑ์ และ ด้านพนักงาน รองลงมาคือ ด้านราคา ด้านช่องทางจำหน่าย ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านกระบวนการ และด้านการส่งเสริมการตลาด ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและผู้สนใจเรื่องนี้ ทราบถึงรูปแบบกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาดในการดำเนินธุรกิจ เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจใน อนาคต

1.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้ปะกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม นำผลการศึกษาวิจัยไปปรับรูปแบบกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจดังนี้

1.2.1 ด้านผลิตภัณฑ์ควรมีความหลากหลายให้ผู้บริโภคเลือกสรร และต้องเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความใหม่และทันสมัยเสมอ โดยสรรหาผลิตภัณฑ์ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้ามา เสนอขาย ซึ่งนับว่าเป็นจุดแข็งของธุรกิจ หากผู้ประกอบการเพิ่มความหลากหลายของผลิตภัณฑ์และ แนะนำสินค้าหรือบริการที่ใหม่ คาดว่าลูกค้าจะเพิ่มขึ้น เช่นถ้าเป็นธุรกิจประเภทผลิตหรือค้าส่งค้าปลีกจะต้องมีการสรรหาสินค้าหรือผลิตสินค้าที่มีความหลากหลายเพื่อเสนอขาย ส่วนธุรกิจบริการต้องสรรหาบริการที่แปลกใหม่เสนอขายอยู่เสมอ รวมถึงการบริการที่อาศัยเทคโนโลยีใหม่ด้วย ตัวอย่างเช่น ธนาคารปัจจุบันให้ลูกค้าสามารถใช้บริการผ่านอินเทอร์เน็ตได้เกือบทุกรายการ

1.2.2 ด้านราคา ควรกำหนดราคาสินค้าให้เหมาะสม ซึ่งถ้าผู้ประกอบการสามารถ กำหนดราคาให้ต่ำกว่าคู่แข่งในตลาด จะเป็นจุดแข็งที่สำคัญในการแข่งขันและรวมถึงการให้บริการที่ รวดเร็ว และมีความถูกต้องชัดเจน

1.2.3 ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ควรเลือกทำเลที่ตั้งร้านค้าให้อยู่ใกล้ชุมชนให้มากที่สุด และควรขยายเวลาขายสินค้หรือบริการให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการขายมากขึ้น

1.2.4 ด้านการส่งเสริมการตลาด ควรอำนวยความสะดวกให้ลูกค้า เพื่อเพิ่มความพึงพอใจมากขึ้น เช่น มีบริเวณที่จอดรถเพียงพอ การเดินทางสะดวกสบาย การอำนวยความสะดวกใน การเข้าใช้บริการหรือการจัดซื้อสินค้า

2. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบกลยุทธ์ในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวโนม้และทิศทางของการลงทุนของ ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

เอกสารอ้างอิง

ขจรศักดิ์ โนวัฒน์. (2551). *การวางแผนกลยุทธ์การตลาดของศูนย์เมลด์พันธ์ข้าวเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นุชนาฎ ไข่หลุ่ม. (2553). *กลยุทธ์ทางการตลาด (Marketing Strategies).* สืบค้น 23 เมษายน 2565, จาก http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=226.01

โชติกา แสนทายก. (2551). *กลยุทธ์การตลาดในการดำเนินธุรกจิของผู้ประกอบการร้านขายของชำในเขตอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ปิยะธิดา สุนทรเภสัช. (2542). *กลยุทธ์การตลาดของผู้ประกอบการธุรกิจผักปลอดภัยจากสารพิษในจังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิรประภา สุดสวัสดิ์.(2555). *ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและคุณค่าตราสินค้าที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางนำเข้าจากประเทศเกาหลีของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ดารา ทีปะปาล. (2546). *การสื่อสารการตลาด.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

วิศนี เรืองคณะ. (2555). *การให้คุณค่าตราสินค้าและกระบวนการตัดสินใจซื้อที่นอนสลับเบอร์แลนด์ของผู้บริโภคที่ซื้อที่นอนจากห้างสรรพสินค้าหรือร้านค้าโมเดิร์นเทรดในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมโชค เดชะ. (2562). *ปัญหา และอุปสรรคที่ SMEs ต้องพบเจอ.* สืบค้น 23 เมษายน 2565, จาก http://www.sme2grow.com/16777234/

อดุลย์ จาตุรงคกุล. (2543). *กลยุทธ์การตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อังค์วรา อรรถเจริญพร.(2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางตราสินค้าหนึ่งของไทยหรับผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Philip Kotler. (2000). *Marketing Management* (10th ed.). Hall international series in marketing.

Kotler. (1997). *Marketing Management: Analysis, Planning, Implement, and Control.* (9th ed.). New York: Prentice-Hall.

Aaker J. L. (1997). Dimentions of brand personality. *Journal of marketing research, 34*, 347 – 356.

Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2007). *Consumer behavior* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

การพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ด้วยการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน

นเรศ กันธวงค์* เพ็ญนภา กุลนภาดล และ ประชา อินัง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

THE DEVELOPMENT OF ADOLESCENT STUDENTS' ANGER MANAGEMENT THROUGH ASSIMILATIVE INTEGRATIVE GROUP COUNSELING BASED ON RATIONAL EMOTIVE BEHAVIOR THEORY

Naret Kuntawong*, Pennapha Koolnaphadol and Pracha Inang
Faculty of Education, Burapha University, Thailand
E-mail: nsret.k@rmutp.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 11 กรกฎาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น 2) เพื่อศึกษาผลของการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม ที่มีผลต่อการจัดการความโกรธในนักศึกษาวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี และกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลาง แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักศึกษาวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลาง จำนวน 1,000 คน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาผลของการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม ที่มีผลต่อการจัดการความโกรธในนักศึกษาวัยรุ่น กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพรนะคร สุ่มอย่างง่ายจำนวน 20 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองได้รับการพัฒนาการจัดการความโกรธโดยใช้การปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน ดำเนินการปรึกษากลุ่มจำนวน 12 ครั้ง ๆ ละ 90 นาที กลุ่มควบคุมไม่ได้รับกระบวนการปรึกษาใด ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดการจัดการความโกรธที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยสูตรสัมประสิทธ์อัลฟ่า (α-Coefficient Reliability) เท่ากับ 0.84 2)โปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม ที่มีต่อการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น พบว่า 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย กลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น การระบุผลลัพธ์เชิงลบ การตระหนักรู้ในตนเอง และ กลวิธีการสงบความโกรธ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลของการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณา เหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม ที่มีต่อการจัดการความโกรธในนักศึกษาวัยรุ่น พบว่า

2.1 การจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น กลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น กลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ การจัดการความโกรธ นักศึกษาวัยรุ่น

Abstract

This research aimed to: 1) Study the elements of anger management of adolescent students. 2) Study the effects of integrative group counseling and technique based on rational emotive behavior theory which affected to anger management of adolescent students. The sample used in this study was adolescent students, aged between 18-20 years and studying in Rajamangala University of Technology, located in the central region, divided into 2 steps: Step 1: study the elements of anger management of adolescent students. The sample group used in the study was 1,000 adolescent students. Step 2: study the effects of integrative group counseling and technique based on rational emotive behavior theory which affected to anger management of adolescent students. The sample group was 20 students of Rajamangala university of Technology Phra Nakhon, randomly divided into experimental groups and control groups, 10 each, experimental group was conducting for 12 sessions, 90 minutes each, by using rational emotive behavior theory to improve their anger management. The control group simply continued their lives as normal. The tools used in this research were: 1) anger management measure developed by the researcher, with the reliability of the model measured by the alpha coefficient was equal to 0.84. 2) Integrative group counseling and technique based on rational emotive behavior theory toward anger management of adolescent students. Research results can be summarized as follows:

1. The element of anger management of adolescent students revealed 4 factors consisted of: escalating strategies, negative attributions, self-awareness, and calming strategies.

All factors were consistent with empirical data with a high component significantly at the level of .05

2. The effects of integrative group counseling and technique based on rational emotive behavior theory which affected to anger management of adolescent students. The results revealed that.

2.1 Anger management of adolescent students in the experimental group after attending the integrated group counseling and follow-up sessions was significantly higher than the control group at the level of .05

2.2 Anger management of adolescent students in the experimental group after attending the integrated group counseling and follow-up sessions was significantly higher than pre-test at the level of .05

Keywords: assimilative integrated counseling, anger management, adolescent students

บทนำ

ความโกรธ ถือเป็นสภาวะการแสดงออกทางอารมณ์ตามธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป ส่วนใหญ่จะเป็นกลไกอัตโนมัติเพื่อตอบสนองต่อความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นกับบุคคลรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ทั้งนี้ความโกรธอาจเกิดขึ้นได้หากบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น การถูกปฏิเสธ การถูกคุกคาม หรือประสบเหตุการณ์ความสูญเสียบางอย่าง (Mills, 2015) การที่บุคคลไม่สามารถควบคุมความโกรธและไม่รู้จักวิธีจัดการหรือหาวิธีป้องกันอย่างถูกวิธี ก็จะสร้างปัญหาให้กับบุคคลที่ถูกความโกรธเข้าครอบงำ ส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตลอดจนก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร และคุณภาพชีวิต ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมแสดงออกที่ก้าว รุนแรง ที่อาจแสดงออกด้วยคำพูด หรือการทำร้ายตนเองและผู้อื่น และยังเป็นเหตุให้เกิดปัญหาสุขภาพอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย อาทิ ปวดศีรษะไมเกรน ปวดหลัง ปวดท้อง เป็นโรคกระเพาะ ความดันโลหิตสูง เป็นโรคหัวใจ และประสาทตึงเครียด อันจะนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพจิตไปจนกระทั่งเป็นปัญหาทางจิตเวชได้

วัยรุ่นถือว่าเป็นวัยวิกฤตการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายด้านอารมณ์ และด้านสังคม โดยเฉพาะภาวะสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วัยรุ่นต้องปรับตัวอย่างมาก หากวัยรุ่นไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดปัญหาได้มากกว่าช่วงวัยอื่น ซึ่งวัยรุ่นเป็นวัย ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์ ก่อนที่จะก้าวสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่มีความมั่นคงทางจิตใจ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาการด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการมีเอกลักษณ์ของตนเอง (Identity) การมีอิสระ เป็นตัวของตัวเอง (Independence) การรู้จักและควบคุมอารมณ์ของตนเอง และการมีมโนธรรมที่เคารพกฎเกณฑ์ของสังคม (Conscience) ตลอดจนสามารถมีความรักความผูกพันกับเพื่อนและเพศตรงข้ามได้

อย่างเหมาะสม (Intimacy) โดยส่วนใหญ่แล้ว วัยรุ่นสามารถผ่านกระบวนการเหล่านี้ไปได้ด้วยดี แต่อาจมีวัยรุ่นบางส่วนที่ต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัวเหล่านี้ ปัญหาที่เห็นได้ชัดเจนก็คือปัญหาทางด้านอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายและรวดเร็ว อารมณ์วู่วาม หงุดหงิดง่าย ซึ่งเป็นผลจากฮอร์โมนเพศ สภาพร่างกายและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (โรงพยาบาลมนารมณ์, 2560)

การจัดการความโกรธ (Anger Management) ถือเป็นความสามารถของบุคคลคลในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลา และเหตุการณ์ รวมทั้งสภาพอารมณ์ที่มีทั้งดีและไม่ดี ซึ่งแต่ละบุคคลต้องจัดการให้เกิดความสมดุล ในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองนี้จะทำได้ดีเพียงใดนั้นต้องมาจากการรู้จักอารมณ์ของตนเอง และสามารถจัดการตัวเองได้ การจัดการความโกรธสามารถพัฒนาได้หลากหลายแนวทาง ซึ่งหนึ่งในแนวทางที่น่าสนใจคือกระบวนการให้การปรึกษา ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะนำการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค(Assimilative Integration) คือ การยึดถือทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นพื้นฐานแล้วนำมาบูรณาการร่วมกับแนวคิด และมุมมองจากทฤษฎีอื่นๆที่มีความสอดคล้องกันอันเป็นประโยชน์ต่อการให้การปรึกษา (Norcross & Beutler, 2008) มาใช้ในการพัฒนาการจัดการความโกรธ เนื่องจากเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมวัยรุ่นให้เกิดการเข้าใจความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง Corey, Hackney and Cormier (2009 cited in Miller et. al., 2011) กล่าวว่า ความซับซ้อนของพฤติกรรมของมนุษย์ไม่สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ด้วยทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องพิจารณาถึงระดับและประเภทของปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงของผู้มารับบริการ การบูรณาการการปรึกษา ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ดีที่สุด มีศักยภาพและก้าวข้ามขอบเขตของแนวคิดการปรึกษาแบบทฤษฎีเดียว เพื่อที่จะดูว่ามีการปรึกษารูปแบบใดบ้างที่สามารถเรียนรู้ได้จากแนวคิดอื่น ๆ ส่วนใหญ่แล้วผู้ให้การปรึกษาไม่ได้กำหนดว่าจะต้องจงรักภักดี ยึดติด กับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเป็นการเฉพาะ แต่จะให้ความสนใจรูปแบบของการบูรณาการมากกว่า (Norcross, 2005; Norcross & Beutler, 2008) สอดคล้องกับ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2551) กล่าวว่า ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่สามารถให้คำตอบได้ครอบคลุมทุกแง่มุมของปัญหาของผู้รับบริการ ผู้ให้การปรึกษาควรพิจารณาเลือกสรรวิธีการให้การปรึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปัญหาของผู้รับบริการ

ด้วยเหตุผลนี้ หากวัยรุ่นมีความรู้ความเข้าใจในภาวะโกรธ รู้เท่าทันอารมณ์และความรู้สึกโกรธของตนเอง ตลอดจนมีสามารถจัดการความโกรธที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอารมณ์ในทางลบ เช่น ความโกรธ ฉุนเฉียว อารมณ์ทุกอย่างเกิดขึ้นกับเราย่อมสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมตามแต่สถานการณ์ รู้จักระบายอารมณ์ออกในรูปแบบที่เหมาะสม ก็จะส่งผลต่อการลดปัญหาของวัยรุ่นลงได้ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ด้วยการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค โดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น
2. เพื่อศึกษาผลของการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณา เหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม ที่มีต่อการจัดการความโกรธในนักศึกษาวัยรุ่น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเชิงวิชาการแก่ผู้ที่สนใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีแนวทางในการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับบริบททางสังคม
2. นักศึกษาวัยรุ่นมีทางเลือกในการพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นด้วยการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม
3. นักจิตวิทยาหรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับนักศึกษาวัยรุ่น สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาการจัดการความโกรธในวัยรุ่นกลุ่มอื่น ๆ ได้
4. สถาบันการศึกษามีโปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน สามารถเป็นแนวทางปฏิบัติพัฒนาการจัดความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นได้อย่างเหมาะสม
5. ได้แบบวัดการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะนักศึกษาวัยรุ่น ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้วิจัยกำหนดการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น และ 2) ศึกษาผลของโปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน ที่มีต่อจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นโดยมีวิธีดำเนินการ โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น

ประชากร คือ นักศึกษาวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 42,399 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 1000 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ดีสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Tabachnick; & Fidell. 2001, p. 588; citing Comrey; & Lee. 1992) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage cluster random sampling method)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาผลของโปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน ที่มีต่อจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ประชากร คือ นักศึกษาวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เนื่องจากกลุ่มประชากรดังกล่าวมีระดับคะแนนการจัดการความโกรธที่อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มทดลอง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้เลือก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เนื่องจากผู้วิจัยสามารถที่จะบริหารจัดการในด้านการจัดกระทำ ตลอดจนป้องกันปัจจัยแทรกซ้อนที่จะเกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการวิจัย รวมถึงการให้การปรึกษาที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

2. นำคะแนนการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นกลุ่มตัวอย่างมาจัดเรียงจากคะแนนน้อยไปหามาก โดยเลือกคะแนนเฉลี่ย ที่อยู่ในระดับปานกลางลงมา และสอบถามความสมัครใจ โดยพิจารณาคัดเลือกนักศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง จำนวน 10 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น

เป็นการศึกษาในระยะการวิจัย (Research) โดยเริ่มต้นกระบวนการวิจัยจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ประกอบกับการวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และพัฒนาแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทำการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์พันธ์กับคะแนนรายข้อมากกว่า .20 ขึ้นไป และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยเทคนิคการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากการหาค่าอัลฟ่าตามแนวทางของคอนบาร์ค (Cronbach Alpha) โดยถือว่าแบบสอบถามที่มีค่า Cronbach Alpha ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 ยิ่งจะมีความเชื่อมั่นที่ดี

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาวัยรุ่นที่มีอายุระหว่าง 18-20 ปี และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลางจำนวน 1,000 คน เพื่อนำ

ข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL เพื่อตรวจสอบว่าแบบวัดการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา มีความความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการตรวจสอบว่าแบบจำลององค์ประกอบการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 ผลของการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณา เหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม ที่มีต่อการจัดการความโกรธในนักศึกษาวัยรุ่น

เป็นการศึกษาในระยะการพัฒนา (Development) โดยเริ่มต้นกระบวนการวิจัยจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการ (Integrative Group Counseling) เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาในเชิงทฤษฎี ทบทวนผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการสังเคราะห์ (Synthesis) โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการ (Integrative Group Counseling) แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมด้านเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา แนวคิด ทฤษฎี เทคนิค วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และการประเมินผลการให้การปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการ (Integrative Group Counseling) ด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental) ด้วยแบบแผนการทดลองแบบมีกลุ่มควบคุมที่มีการวัดซ้ำ (Control Group Pretest Posttest and Follow up Design) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบมีการวัดซ้ำ (Analysis of Variance Repeated Measurement, ANOVA)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) ใช้เทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบที่มีการวัดซ้ำ (One-way repeated measurement ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางแบบที่มีการวัดซ้ำ (Two-way repeated measurement ANOVA) มีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นของกลุ่มทดลองในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยพิจารณาจากค่า F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบพหุที่มีการวัดซ้ำ (One-way repeated measurement ANOVA)

3. เปรียบเทียบคะแนนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการจัดการความโกรธโดยรวมของนักศึกษาวัยรุ่นของกลุ่มทดลอง ระหว่างระยะก่อนทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล โดยพิจารณาจากค่า F-test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางแบบพหุที่มีการวัดซ้ำ (Two-way repeated measurement ANOVA) ซึ่งเป็นการตรวจสอบถึงมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่มการทดลอง (กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม) กับระยะเวลาในการวัด (ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น เป็นแบบวัดแบบประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง

2. โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณา เหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาเอง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาองค์ประกอบการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ด้วยกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL จากข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,000 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตรวจสอบว่า แบบจำลองการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละองค์ประกอบ

พบว่า แบบจำลององค์ประกอบการจัดการความโกรธ (ANMAN) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความกลืนกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 822.94, df = 276, p-value = .00000, Chi-Square / df = 2.981; RMSEA = .045 ; RMR = .048 ;SRMR = .045; CFI= .98; GFI = .94; AGFI = .92 ; CN = 395.39) โดยพบว่ามีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในแบบจำลองดังกล่าว 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST) การระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT) การตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW) กลวิธีการสงบความโกรธ (CAST) โดยแต่ละองค์ประกอบ มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

องค์ประกอบกลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 6 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .51 - .77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t อยู่ ระหว่าง 15.83 – 26.69) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .41 - .74 แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 26 – 59

องค์ประกอบการระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .67 - .76 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 (t อยู่ ระหว่าง 22.62 – 24.78) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .42 - .56 แต่ลองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของการระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 44 – 58

องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 8 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .52 - .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t อยู่ ระหว่าง 16.50 – 25.53) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .47 - .73 แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 27 – 53

องค์ประกอบกลวิธีการสงบความโกรธ (CAST) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 9 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .45 - .75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t อยู่ ระหว่าง 13.45 – 26.29) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .44 - .80 แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลวิธีการสงบความโกรธ (CAST) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 20 – 56

ภาพที่ 2 แบบจำลองที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Model) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Solution) (n = 1,000)

ผลการวิจัยขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยศึกษาผลของการพัฒนาและการศึกษาผลของโปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐานที่มีต่อจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการจัดการความโกรธ (ANMAN) ในภาพรวมและรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล การจัดการความโกรธ (ANMAN) ในภาพรวมและรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มทดลอง (n=10)									กลุ่มควบคุม (n=10)								
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			หลังการติดตามผล			ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			หลังการติดตามผล		
	$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล	$\overline{X}$	SD	แปลผล
1.กลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST)	2.28	.47	น้อย	4.35	.20	มาก	4.40	.20	มาก	2.25	.25	น้อย	2.30	.29	น้อย	2.38	.25	น้อย
2.การระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT)	2.40	.49	น้อย	4.38	.34	มาก	4.38	.34	มาก	2.25	.42	น้อย	2.30	.44	น้อย	2.43	.35	น้อย
3.การตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW)	2.59	.46	ปานกลาง	4.39	.27	มาก	4.43	.28	มาก	2.53	.28	ปานกลาง	2.53	.17	ปานกลาง	2.60	.15	ปานกลาง
4.กลวิธีการสงบความโกรธ (CAST)	2.53	.43	ปานกลาง	4.36	.18	มาก	4.39	.17	มาก	2.50	.35	น้อย	2.50	.31	น้อย	2.57	.22	ปานกลาง
การจัดการความโกรธ (ANMAN)	2.45	.40	น้อย	4.37	.19	มาก	4.40	.19	มาก	2.38	.24	น้อย	2.41	.18	น้อย	2.49	.13	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่าการจัดการความโกรธ (ANMAN) ในภาพรวมของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.45, SD=.40) อยู่ในระดับน้อย ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 4.37, SD=.19) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ =4.40, SD=.19) อยู่ในระดับมาก การจัดการความโกรธ (ANMAN) ในภาพรวมของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.38, SD=.24) อยู่ในระดับน้อย ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 2.41, SD=.18) อยู่ในระดับน้อย และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ = 2.49, SD=.13) อยู่ในระดับน้อย

ด้านกลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST) ของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.28, SD=.47) อยู่ในระดับน้อย ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 4.35, SD=.20) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ =4.40, SD=.20) อยู่ในระดับมาก กลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST) ของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.25, SD=.25) อยู่ในระดับน้อย ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 2.30, SD=.29) อยู่ในระดับน้อย และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ = 2.38, SD=.25) อยู่ในระดับน้อย

ด้านการระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT) ของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.40, SD=.49) อยู่ในระดับน้อย ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 4.38, SD=.34) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ =4.38, SD=.34) อยู่ในระดับมาก การระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT) ของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.25, SD=.42) อยู่ในระดับน้อย ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 2.30, SD=.44) อยู่ในระดับน้อย และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ = 2.43, SD=.35) อยู่ในระดับน้อย

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW) ของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.59, SD=.49) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 4.39, SD=.27) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ =4.43, SD=.28) อยู่ในระดับมาก การตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW) ของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.53, SD=.28) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 2.53, SD=.17) อยู่ในระดับปานกลาง และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ = 2.60, SD=.15) อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านกลวิธีการสงบความโกรธ (CAST) ของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.53, SD=.43) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 4.36, SD=.18) อยู่ในระดับมาก และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ =4.39, SD=.17) อยู่ในระดับมาก กลวิธีการสงบความโกรธ (CAST) ของกลุ่มควบคุม ระยะก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 2.50, SD=.35) อยู่ในระดับน้อย ระยะหลังทดลอง ($\overline{X}$ = 2.50, SD=.31) อยู่ในระดับน้อย และระยะติดตามผล ($\overline{X}$ = 2.57, SD=.22) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการจัดการความโกรธ (ANMAN) ในภาพรวมในระยะก่อนทดลอง ระยะหลังทดลอง และระยะติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	**ระยะเวลาการวัด**	**ค่าเฉลี่ย**				**ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย**	P
		กลุ่มทดลอง (*n* = 10)		**กลุ่มควบคุม (*n* = 10)**			
		$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
จัดการความโกรธ (ANMAN)	ก่อน	2.45	.40	2.38	.24	.07	.640
	หลัง	4.37	.19	2.41	.18	1.96	.000
	ติดตามผล	4.40	.19	2.49	.13	1.91	.000

จากผลการทดลองสรุปได้ว่า การจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นที่เป็นกลุ่มทดลอง พบว่า ค่าเฉลี่ยการจัดการความโกรธในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ด้วยการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบของการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความกลืนกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพบว่ามีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในแบบจำลองดังกล่าว 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (Escalating Strategies) การระบุผลลัพธ์เชิงลบ (Negative Attributions) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self Awareness) กลวิธีการสงบความโกรธ (calming Strategie) จากค่าดัชนีความกลมกลืนดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างที่ดำเนินการปรับแก้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การประมาณค่าพารามิเตอร์ในแบบจำลองดังกล่าวจึงเป็นที่ยอมรับได้ และพบการประมาณค่าในแบบจำลองสมการโครงสร้าง ดังนี้ องค์ประกอบกลวิธีการจัดการ ความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 6 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .51-.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .41 - .74 แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลวิธีการจัดการความโกรธที่เพิ่มขึ้น (ESST) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 26-59 องค์ประกอบการระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .67-.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .42-.56 แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของการระบุผลลัพธ์เชิงลบ (NEAT) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 44-58 องค์ประกอบการตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 8 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .52-.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .47-.73 แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตระหนักรู้ในตนเอง (SEAW) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 27-53 องค์ประกอบกลวิธีการสงบความโกรธ (CAST) มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 9 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .45-.75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

(θ) อยู่ระหว่าง .44-.80 แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลวิธีการสงบความโกรธ (CAST) (มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 20-56 ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันในแบบจำลองดังกล่าว 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กลวิธีการจัดการ ความโกรธที่เพิ่มขึ้น (Escalating Strategies) การระบุผลลัพธ์เชิงลบ (Negative Attributions) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self awareness) กลวิธีการสงบความโกรธ (Calming Strategie) มีความกลืนกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ สอดคล้องกับ Sandra and Sherry (2002) ที่พัฒนาแบบวัดการจัดการความโกรธในคู่ครอง บนพื้นฐานของ 4 องค์ประกอบ เพื่อใช้ในการประเมินความโกรธ ได้แก่ กลวิธีหรือปฏิกิริยาที่เพิ่มขึ้นเมื่อเกิดความโกรธ ความรู้ความเข้าใจของโทษและผลกระทบต่อสัมพันธภาพคู่ครอง การรับรู้การเปลี่ยนแปลงของร่างกายเมื่อเกิดความโกรธ และกลวิธีการจัดการความโกรธ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีค่า Alpha .70 - .87 ซึ่งมีคุณภาพที่สามารถเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาแบบวัดการจัดการความโกรธ

2. ศึกษาผลของการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม เป็นฐาน ที่มีต่อการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น

จากการพัฒนาและศึกษาโปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐานที่มีต่อการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรม การปรึกษาแบบกลุ่ม โดยเน้นให้สมาชิกกลุ่มเข้าร่วมการปรึกษาครบทั้ง 12 ครั้ง ดังนั้นการพัฒนาจึงครอบคลุมองค์ประกอบการจัดการความโกรธทั้ง 4 องค์ประกอบ กอปรกับกระบวนการปรึกษากลุ่มถือเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มคน นักศึกษาวัยรุ่นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ประโยชน์อย่างมากเพราะช่วงวัยรุ่นเป็นช่วงวัยที่มีความสนุกสนาน อดทนต่อการเข้าร่วมกิจกรรมที่ใช้เวลานานไม่ได้ กระบวนการปรึกษานี้เป็นกระบวนการที่ต้องใช้การเปิดเผยตนเอง เพื่อให้เกิดความงอกงามทางจิตใจ อาจสร้างความอึดอัดให้สมาชิก จนเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความโกรธได้ ผู้วิจัยจึงใช้กิจกรรมร่วมเพื่อเป็นการผ่อนคลายบรรยากาศในกลุ่ม ซึ่งอยู่ในกระบวนการขั้นนำเพื่อดึงดูดความสนใจ สร้างพลังการร่วมมือและสิ่งสำคัญ ต่อการพัฒนาการจัดการความโกรธให้กับนักศึกษาวัยรุ่นเป็นอย่างดี ทำให้สมาชิกกลุ่มผ่อนคลาย มีความไว้วางใจเพิ่มขึ้นซึ่งสังเกตได้จากแต่ละชั่วโมงการปรึกษา สมาชิกกลุ่มกล้าที่จะเปิดเผยตนเองและมีความไว้ใจกลุ่มมากขึ้น สามารถฝึกทักษะใหม่ ๆ ได้ทั้งในขณะอยู่ในกลุ่มการปรึกษาและในชีวิตประจำวันอย่างปลอดภัย นอกจากนี้ยังได้ประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างตนเอง สมาชิกในกลุ่มและผู้นำกลุ่มที่ร่วมกันเสนอแนะแบ่งปันประสบการณ์ เกิดสัมพันธภาพในการปรึกษากลุ่มที่มีทั้งการดูแล ยอมรับ เข้าใจ รวมทั้งกระบวนการกลุ่มที่สมาชิกกลุ่มได้สรุปสิ่งที่ได้จากการพัฒนาตนเองและรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งในขั้นสรุปผลนี้ มีความสำคัญมากเพราะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงอาชีพ ที่ตนเองสนใจและสิ่งที่ตนเองต้องการเลือก จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเองให้มีเป้าหมายในอาชีพและผู้วิจัยสามารถใช้เพื่อประเมินว่ากระบวนการปรึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ ดังนั้นโปรแกรมการปรึกษากลุ่มนี้จึงมีความเหมาะสมและให้ประโยชน์กับนักศึกษาวัยรุ่นได้อย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของคอเรย์ (Corey, 2012 p. 30) ที่ว่ากลุ่มจะเป็นสถานที่ที่ให้นักศึกษาวัยรุ่นได้มีพื้นที่ในการแสดงออกความรู้สึกที่สับสน ได้สำรวจสิ่งที่สงสัยเกี่ยวกับตนเอง ได้

แลกเปลี่ยนเรื่องราวกับสมาชิกกลุ่มและมีคนพร้อมที่จะรับฟัง กลุ่มจะช่วยให้นักศึกษาวัยรุ่นกล้าที่จะเปิดเผยค่านิยม ความเชื่อและเริ่มปรับเปลี่ยนค่านิยมบางอย่างที่ขัดขวางจิตใจไม่ให้เติบโต ประเด็นสำคัญ คือกลุ่มจะช่วยนักศึกษาวัยรุ่นในด้านการสื่อสารกับสมาชิกในวัยเดียวกันหรือต่างวัย ได้เรียนรู้แบบอย่างจากผู้นำกลุ่ม ได้ทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ในบรรยากาศที่ปลอดภัยโดยมีกลุ่มเพื่อนและผู้นำกลุ่มให้การสนับสนุนให้กำลังใจ พร้อมที่จะเข้าใจในสิ่งที่วัยรุ่นเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นในกลุ่มจะนำไปสู่การเข้าใจตนเองและการยอมรับตนเอง

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรม (REBT) เป็นฐาน สามารถพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นให้สูงขึ้นได้ ตลอดจนมีความคงทนของพฤติกรรมไปจนถึงระยะติดตามผล โดยค่าเฉลี่ยของการจัดการความโกรธของกลุ่มทดลองในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลสูงขึ้นกว่าระยะก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการปรึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Ulku Tosuna (2014)ได้ศึกษาการจัดการความโกรธของนักเรียนวัยรุ่ยเพื่อโรงเรียนที่สงบสุข โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาทักษะการควบคุมความโกรธให้แก่นักศึกษา และให้ความสำคัญไปที่การส่งเสริมให้นักศึกษาวัยรุ่นรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดจากการแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากอารมณ์โกรธ ตลอดจนการตระหนักรู้ในด้านร่างกาย อารมณ์ ความคิดของตนเองเมื่อเกิดความโกรธก็จะส่งผลเชิงบวกต่อการจัดการความโกรธหรือการควบคุมอารมณ์โกรธให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม ดังนั้น การจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นจึงเน้นไปที่การฝึกทักษะในการความคุมความโกรธ และสอดคล้องกับ Shirin Valizadeha et al. (2010) ที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการฝึกทักษะการจัดการความโกรธเพื่อลดความก้าวร้าว ในวัยรุ่น ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะจัดการความโกรธของนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเน้นไปกระบวนการฝึกอบรมที่ดำเนินกิจกรรมไปในรูปแบบของโปรแกรมอย่างเป็นขั้นตอน เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกตระหนักรู้ในตนเอง ในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ความคิด อารมณ์ ตลอดจนการแสดงแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเมื่อเกิดความโกรธ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. แบบวัดการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นครั้งนี้พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาวัยรุ่น หากมีการนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างอื่นอื่นควรมีการคำนึงถึงบริบทของกลุ่มตัวอย่าง และพัฒนาแบบวัดให้มีความเหมาะสม

2. โปรแกรมการปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคโดยมีทฤษฎีพิจารณาเหตุผล อารมณ์ พฤติกรรมเป็นฐานที่มีต่อจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่น ผู้ที่มีความสนใจในตัวแปร การจัดการความโกรธสามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นในกลุ่มมหาวิทยาลัยอื่นได้ แต่ควรมีความเข้าใจพื้นฐานการปรึกษากลุ่มและแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาการปรึกษาก่อนปรับใช้เพื่อเกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด รวมไปถึงควรมีการปรับเนื้อหากิจกรรมให้มีสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยออกแบบเป็นการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการซึ่งกลุ่มจะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้เข้าใจร่วมกัน การนำผลการวิจัยไปใช้ในครั้งต่อไปอาจเลือกวิธีการปรึกษาแบบอื่นเพื่อให้ทราบว่าบุคคลมีศักยภาพและสามารถในการพัฒนาตนเองตามเงื่อนไขขั้นตอนของรูปแบบการปรึกษาได้เช่นกัน หรือในรูปแบบการปรึกษาครอบครัว เป็นต้น

2. ควรศึกษาและพัฒนาการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นที่อยู่ในภูมิภาคอื่น ๆ หรือกลุ่มวัยรุ่นที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลการปรึกษาที่ต่างออกไป

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาถึงกลไกลหรือวิธีการการจัดการความโกรธของนักศึกษาวัยรุ่นเป็นรายกรณี

เอกสารอ้างอิง

ดวงใจ ปินตามูล. (2557). *การบริหารจัดการความโกรธ*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2551). *แนวคิดและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษาแบบผสมผสานในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้การปรึกษา หน่วยที่ 12* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เพ็ญนภา กุลนภาดล. (2560). *การให้การปรึกษาวัยรุ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ประยูรสาส์นไทย การพิมพ์.

นพมาศ อุ้งพระ (ธีเวคิน). (2551). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2554). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

Alireza M., et al. (2012). *The effect of training self-awareness and anger management on aggression level in Iranian middle school students*. Iran: University of social welfare and rehabilitation siences.

Corey, G. (2004). *Theory and Practice of Group Counseling* (6th ed.). CA: Thomson Brook/Cole, Cengage Learning.

Corey, G. (2008). *Theory and Practice of Group Counseling* (7th ed.) CA: Thomson Brooks/Cole, Cengage Learning.

Corey. (2004). A Gestalt Therapy Application to the Practice of Group Leadership

Corey G. (2012). *Theory and Practice of Group Counseling* (8th ed.). CA: Thomson Brooks/Cole, Cengage Learning.

Feldman, R. S. (2009). Understanding Psychology (9th ed). New York: United State.

Gazda, G. M. (1989). *Group Counseling: A Development Approach* (4th ed.) Boston: Houghton Mifflin

Hansen, J.C, et al. (1980). *Group Counseling: Theory and Process* (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Jeffrey, R. K. (2007) . *Mindfulness-based and Cognitive-behavior Therapy for Anger management: an Integrated Approach*. Philadelphia College of Osteopathic Medicine

Kassinove, H. (n.d.). *How to recognize and deal with anger*. Retrieved October 4, 2017, from http://www.apa.org/helpcenter/recognize-anger.aspx

Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.). New York: Harper.

Mills, H. (2015). *Psychology of Anger.* Retrieved October 4, 2017, from https://www.mentalhelp.net/articles/psychology-of-anger/

Nichols, M. P., & Schwartz, R. C. (2007). *The essentials of family therapy* (3th ed.). Boston:Pearson Eduucation.

Norcross, J. C., & Beutler, L. E. (2008). Integrative psychotherapies. *Current psychotherapies,* 481-511.

Sell Skiba . (2013). *Anger management*. IN: Indiana University.

Shirin Valizadeha., et al. (2010). *The effectiveness of anger management skills training on reduction of aggression in adolescents*. Islamic Azad University, Iran

Ulku, T. (2014). *Anger Management of Students for a Peaceful School Environment:The Group Studies*. Fatih University, Faculty of Education, Istanbul,Turkey

Feldman, R. S. (2009). *Understanding Psychology* (9th ed). New York: United State.

WHO. (2017). *ความหมายวัยรุ่น.* สืบค้น 15 ธันวาคม 2560, จาก http://www.who.int/maternal_ child _adolescent/topics/adolescence/dev/en/

การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามบริบทประชาคมอาเซียน

อภิญญา บุตรจันทร์* สุเมธ งามกนก และ สมพงษ์ ปั้นหุ้น
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

A DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE MODEL FOR THE BASIC EDUCATION SCHOOLS IN ASEAN COMMUNITY CONTEXT

Apinya Butchan*, Sumet Ngamkanok and Sompong Panhoon
Faclty of Education, Burapha University, Thailand
E-mail: apinyabut@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 2 สิงหาคม 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน 2) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน การวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการวิจัย วิเคราะห์เนื้อหา และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อสอบถามความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ และ3) การรับรองรูปแบบการพัฒนา รูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน เพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการบริหารของสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน การดำเนินการตาม 3 เสาหลักอาเซียน 1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน 2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และมีกระบวนการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1. การวางแผน ได้แก่ 1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาอาเซียน 1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์/กำหนดเป้าหมาย 1.3 การพิจารณากลยุทธ์/กำหนดตัวชี้วัด และ1.4 กำหนดแผน/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม 2. การดำเนินการ ได้แก่ 2.1 การจัดตั้งศูนย์อาเซียน 2.2 จัดโครงสร้าง 2.3 การบริหารจัดการการมีส่วนร่วม 2.4 การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ 2.5 พัฒนาบุคลากร 2.6 จัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน/

ประเทศอาเซียน 2.7 จัดทำหลักสูตรอาเซียน และ2.8 จัดกิจกรรมอาเซียน 3.การตรวจสอบ ได้แก่ 3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ 3.2 กำหนดเครื่องมือตรวจสอบ/ประเมิน 3.3 ดำเนินการตรวจสอบ/ประเมิน และ3.4 สรุปผลดำเนินการตรวจสอบ/ประเมิน 4. การปรับปรุง ได้แก่ 4.1 นำผลตรวจสอบประเมิน/วางแผนปรับปรุง 4.2 แต่งตั้งคณะกรรมการ 4.3 ดำเนินการตรวจสอบ/ปรับปรุง /ประเมินผล และ4.4 การพัฒนา

2. รูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และความสอดคล้องทุกประเด็น และ3. รูปแบบการบริหารมีข้อคิดเห็นว่า รูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนมีความเหมาะสม ตรวจสอบโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน มีความสอดคล้องทุกประเด็น

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชาคมอาเซียน

Abstract

Objectives for: 1) To create the administrative model for the basic education schools in ASEAN Community Context 2) To Examine the suitability and feasibility of the administrative model for the basic education schools in ASEAN community context. namely, 1) Studying relevant research papers to determine the conceptual framework for research by analyzing the content 2) Creating the administrative model for basic education schools according to the context of the ASEAN community Use Delphi technique by 17 experts, tools used in the research, in-depth interviews for research content analysis and the questionnaire of the estimation of 5 levels of statistics using median and interquartile range to inquire about the suitability and consistency of the model and 3) The certification of the development model of the administrative model for basic education schools in ASEAN community context of the use the interview technique of 9 experts to confirm the suitability of the model. Tools used in the interview research by analyzing the content

The research results were as follows:

1. The administrative model of basic education schools according to the ASEAN community context was the implementation of 3 ASEAN pillars: 1. ASEAN Political and Security Community 2. ASEAN Economic Community 3. ASEAN Social and Cultural Community with the school administrative process consisting of 4 aspects: 1) Planning, including 1.1) Situation analysis establishing an ASEAN education management policy 1.2) Determining vision / set goals 1.3) Considering strategies / defining indicators and 1.4) Formulating plans / plans / projects / activities 2) Implementation 2.1) Establishment of ASEAN Center 2.2) Structure 2.3)

Participation management 2.4) Establishment of responsibility 3) Examination, including 3.1) Appointment of the Board of Directors 3.2) Determination of audit / evaluation tools 3.3) Conducting examination / assessment and 3.4) Summarize the results of the examination / assessment and 4) Improvements 4.1) Applying the results of the assessment / improvement plan 4.2) Appointing the board 4.3) Conducting Inspection / improvement / evaluation and 4.4) Development

2. The administrative model of basic education schools according to the ASEAN community context which the researcher developed was appropriate and consistent in all issues.

3. The administrative model of basic education schools according to the ASEAN community context examined by a group of 9 experts who commented that the administrative model of basic education Schools in the context of the ASEAN community were appropriate for all issues.

Keywords: A Development of Administrative Model, The Basic Education Schools, ASEAN Community Context

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางพัฒนาประเทศ จัดทำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และการปรับโครงสร้างของประเทศไทย สู่ประเทศไทย 4.0 ปฏิรูปประเทศเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรก (พ.ศ. 2560-2564) มี 5 ยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ 1. ภาพรวมการพัฒนา 2. การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนา 3. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา และ 5. เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันความสามารถในด้านการศึกษาของประเทศไทย ถูกสะท้อนจากสภาเศรษฐกิจโลก ในระดับประถมศึกษา ระดับการศึกษาขั้นสูง และสถาบันการจัดการนานาชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2560 อยู่อันดับที่ 56 และปี พ.ศ. 2561 อันดับที่ 54 ของโลก และในอาเซียนอยู่อันดับที่ 3 การจัดอันดับยึดหลัก 4 ปัจจัย ได้แก่ 1. ผลประกอบการทางเศรษฐกิจ 2. ประสิทธิภาพภาครัฐ 3. ประสิทธิภาพภาคธุรกิจ และ4.โครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ 4.1 สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน 4.2 ด้านเทคโนโลยี 4.3 ด้านวิทยาศาสตร์ และ4.4 ด้านการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของโครงสร้างพื้นฐานนี้ ให้ทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพและอย่างเท่าเทียมกัน และเรียนรู้ตลอดชีวิต มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ร้อยละของนักเรียนระดับชั้น

มัธยมศึกษาต่อประชากรในวัยเรียน 2) ผลการทดสอบ PISA 3) การศึกษาระดับอุดมศึกษาแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ 4) ทักษะทางภาษาแข่งขันได้ 5) ระบบการศึกษาความสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ 6) การให้ความสำคัญด้านวิทยาศาสตร์ในสถานศึกษา และ7) ประชากรรู้หนังสือเพิ่มขึ้น และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายการดำเนินการจัดการศึกษา มีเป้าหมาย คือ ดี เก่ง มีความสุข และสามารถแข่งขันในเวทีประชาคมอาเซียนและโลก การดำเนินงานตาม 3 เสาหลักอาเซียน ได้แก่ 1) เสาหลักประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC) 2) เสาหลักประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และ 3) เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) และสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารงานคุณภาพ ตามแนวทางของ วงจรเดลมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงพัฒนา (Act) ให้ดียิ่งขึ้น

จากสภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งแยกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่ 2 กลุ่มครูผู้ที่ปฏิบัติการสอพร้อมทั้งบุคลากรทางการศึกษา และส่วนที่ 3 การบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา พบว่า 1) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1.1) ไม่มีการเตรียมการ ที่จะก้าวหน้าเท่าที่ควร 1.2) ขาดการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และ 1.3) ผู้บริหารขาดความเข้าใจ ในการใช้งบประมาณที่จัดสรรมายังสถานศึกษา 2) กลุ่มครูผู้ที่ปฏิบัติการสอและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า 2.1) ขาดความตระหนักการดำเนินงานอาเซียน 2.2) งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานสถานศึกษาต้องใช้งบดำเนินการเองไม่มีงบประมาณมาสนับสนุน 2.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องรับผิดชอบงานอาเซียนทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ 2.4) ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ 2.5) ขาดห้องปฏิบัติการอาเซียน 2.6) ขาดแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียน และ 2.7) การบริหารจัดการในชั้นเรียนตามบริบทประชาคมอาเซียนมีประสิทธิภาพน้อย 3) ปัญหาด้านการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา 3.1) การขาดความชัดเจน ในการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา มีรูปแบบการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน มีการมอบหมายงานของผู้บริหาร ครูผู้ปฏิบัติการและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งยังขาดความชัดเจน ได้แก่ (1) ขาดความรู้ (2) ขาดความเข้าใจ (3) ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (4) การขาดงบประมาณ (5) ผู้รับผิดชอบขาดความชำนาญ (6) ขาดความร่วมมือด้านอาเซียน (7) ขาดการเรียนรู้ทางภาษา โดยเฉพาะภาษาที่ใช้ในการสื่อกลาง คือ ภาษาอังกฤษ 3.2) สำหรับเด็กนักเรียนขาดความสนใจและความตั้งใจ และ 3.3) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ขาดการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือ ขาดการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคก่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน ยึดการดำเนินการวิจัย ตาม 3 เสาหลักอาเซียน และการบริหารงานคุณภาพตาม วงจรเดลมิ่ง หรือ PDCA ผลจากการวิจัยครั้งนี้ นำไปเป็นแนวทางการจัดทำนโยบายการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนได้ในระดับหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามบริบทประชาคมอาเซียน
2. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยเทคนิคเดลฟาย ตามบริบทประชาคมอาเซียน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ และเทคนิคเดลฟาย (Model and Delphi Technique)

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในพื้นที่จังหวัดในภาคตะวันออก จังหวัดนครราชสีมา และกรุงเทพมหานคร จำนวน 26 คน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ขอบเขตผู้ให้ข้อมูลหลัก มี 2 กลุ่ม คือ

1.1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน จำนวน 17 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1) ผู้บริหารการศึกษา นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญการด้านประชาคมอาเซียน จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 8 คน ซึ่งประกอบด้วย

1.1) นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญการด้านประชาคมอาเซียน จำนวน 1 คน

1.2) ผู้บริหารระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน

1.3) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน

1.4) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ชำนาญการพิเศษขึ้นไปและมีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน จำนวน 3 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 9 คน ได้แก่

2.1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยฐานะตั้งแต่ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษขึ้นไปมีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 1 ปีหรือ จำนวน 3 คน

2.2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไปขึ้นมีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน จำนวน 3 คน

2.3) คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการพิเศษมีประสบการณ์ในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน

การได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนในขั้นตอนนี้ ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน นั้น มีค่าความคลาดเคลื่อนของความคิดเห็นน้อยที่สุดคงที่ (Macmillan, 1971)

1.1.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบ เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน คณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่ดำเนินการบริหารเกี่ยวกับอาเซียน จำนวน 9 คน

การได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คนในขั้นตอนนี้ ได้มาจากการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด เป็นการคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2 วิธีการเลือก

1.2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ การได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง จำนวน 17 คน ในขั้นตอนนี้ ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง จำนวน 17 คน นั้น มีค่าความคลาดเคลื่อนของความคิดเห็นน้อยที่สุดคงที่ (Macmillan,1971)

1.2.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบ การได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 คนในขั้นตอนนี้ ได้มาจากการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนด เป็นการคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งแยกออก 2 ส่วน ดังนี้

2.1 การบริหาร โดยยึดเนื้อหาตาม 3 เสาหลักอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community–APSC) มีวัตถุประสงค์ 1) การมีกฎเกณฑ์ค่านิยม การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและมีความมั่นคง 2) มีระบบแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกัน และส่งเสริมความสงบสุข 3) ร่วมมือรับภัยคุกคาม รูปแบบเดิมและแบบใหม่ ร่วมกันรักษาความมั่นคง 4) การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก และ5) ส่งเสริมความร่วมมือทางทะเล

2.2.2 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community–AEC) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) การรวมตัวทางเศรษฐกิจและเป็นตลาดฐานการผลิตเดียว 2) อำนวยความสะดวกและการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า ในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน 3) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค 4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก และ5) ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค

2.2.3 ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community–ASCC) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) ประชาชนในประเทศอาเซียนอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาธร 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสวัสดิการทางสังคมที่ดี 3) มีความมั่นคงทางสังคมลดช่องว่างทางการพัฒนา 4) สิทธิและความยุติธรรม และ5) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และ

2.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยยึด ตาม PDCA หรือที่เรียกว่า “วงจรเดมิง” (Deming Cycle) หรือ วงจรชูฮาร์ต (Shewhart Cycle) คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 การวางแผน (Plan) มีกระบวนการดำเนินงาน คือ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ 2) การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาอาเซียน 3) การกำหนดวิสัยทัศน์/กำหนดเป้าหมาย 4) การพิจารณากลยุทธ์/กำหนดตัวชี้วัด 5) กำหนดแผน/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

2.2.2 การดำเนินการ (Do) มีกระบวนการดำเนินงาน คือ 1) การวิเคราะห์สถานการณ์ โดยการจัดตั้งศูนย์อาเซียน/จัดโครงสร้างตาม 2) การกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาอาเซียนการบริหารจัดการการแบบมีส่วนร่วม 3) การกำหนดวิสัยทัศน์/กำหนดเป้าหมาย โดยการพัฒนาบุคลากร/การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และ 4) การพิจารณากลยุทธ์/กำหนดตัวชี้วัด โดยการจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน/ประเทศอาเซียน และ5) การกำหนดแผน/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม โดยการจัดทำหลักสูตรอาเซียน และจัดกิจกรรมอาเซียนตาม

2.2.3 การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการ 2) การกำหนดเครื่องมือตรวจสอบ/ประเมิน 3) การดำเนินการตรวจสอบ/ประเมิน 4) การสรุปผลดำเนินการตรวจสอบ/ประเมิน

2.2.4 การปรับปรุง (Act) 1) การนำผลตรวจสอบประเมิน/วางแผน ปรับปรุงตาม 2) แต่งตั้งคณะกรรมการ 3) การดำเนินการตรวจสอบ/ปรับปรุง/ประเมินผล และ 4) การพัฒนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ จำนวน 17 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบ จำนวน 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามกระบวนการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ขอนัดหมายผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า เมื่อสัมภาษณ์ เรียบร้อยแล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน นัดพบสถานที่ทำงานของผู้เชี่ยวชาญ ในเวลาราชการ (เวลา 08.30 – 16.30 น.) ทุกคนและทุกรอบการสัมภาษณ์ของแต่ละรอบ ระยะเวลาดำเนินการการสัมภาษณ์รอบแรกกับกลุ่มกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนารูปแบบ เมื่อ วันที่ 1- 29 ธันวาคม 2559 สัมภาษณ์รอบที่ 2 เมื่อ วันที่ 1-25 กุมภาพันธ์ 2560 และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบ จำนวน 9 คน เมื่อวันที่ 10–28 มีนาคม 2560 ซึ่งกระบวนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์เอง คิดเป็นร้อยละ 95 ซึ่งพื้นที่ในการสัมภาษณ์ เป็นสถานที่ทำงานของผู้เชี่ยวชาญและพื้นที่จุดนัดพบในเวลานอกราชการ คิดเป็นร้อยละ 5

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบ

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบ เพื่อการตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน คณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่ดำเนินการบริหารเกี่ยวกับอาเซียน จำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหาและผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้สร้างแบบสอบถามรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนต่อไป

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน (เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1) วิเคราะห์เนื้อหา สร้างแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 กำหนดค่าระดับคะแนนช่วงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (index of item objective congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยกำหนดให้คะแนนคือ +1 ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามในประเด็นของเนื้อหา 0 ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามในประเด็นของเนื้อหา และ -1 ข้าพเจ้าแน่ใจข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามในประเด็นของเนื้อหา การพิจารณาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามมีค่า 1.00 ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามในประเด็นของเนื้อหา หลังจากนั้นแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน (กลุ่มเดิม) โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยอินเตอร์คลอไทล์ (Interquartile Range)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มาหาค่ามัธยฐาน เพื่อสรุปเป็นระดับความเหมาะสมแต่ละประเด็น และนำค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มาพิจาณาระดับความสอดคล้องแต่ละประเด็น ถ้าค่าสถิติของแบบสอบถามในแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์กำหนดจึงจะถือว่าสอดคล้องกัน ถ้าค่าสถิติค่าใดค่าหนึ่งอยู่นอกเหนือเกณฑ์ที่กำหนดจะถือว่าไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกัน ในการกำหนดค่าระดับคะแนนตามเกณฑ์ เป็น 5 ระดับ มีการแปลความหมายของค่ามัธยฐาน

4.50–5.00	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.50- 4.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีระดับความคิดเห็นมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.50- 2.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีระดับความคิดเห็นน้อย
1.00– 1.49	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ค่ามัธยฐาน หมายถึง เกณฑ์การพิจารณาค่ามัธยฐาน (Median) มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปจึงจะถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าประเด็นในแต่ละด้านมีความเหมาะสม สำหรับความหมายค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีการแปลความหมาย คือ

0.00 – 1.00	หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง
1.01 – 1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันปานกลาง
1.51 ขึ้นไป	หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำ

ขั้นตอนที่ 3 การรับรองรูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์

การรับรองรูปแบบ การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคการการสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. **คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ** รับรองรูปแบบ จากผู้เชี่ยวชาญการบริการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน จำนวน 9 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นการคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)
2. **นำแบบสัมภาษณ์รับรองรูปแบบ** ตามกระบวนการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) รอบที่ 1 - 2 ยืนยันรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ สร้างจาก

1. แนวคำถามการสัมภาษณ์ได้จาการสัมภาษณ์ และสอบถาม โดยใช้เทคนิคเดลฟายในรอบที่ 1 และ 2
2. นำแบบสัมภาษณ์รูปแบบที่ได้ ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
3. ผู้วิจัยนำแบบการสัมภาษณ์รูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ยืนยันรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน และ
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและสรุปข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์การรับรองรูปแบบ ดังกล่าว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยสามารถสรุปแสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 จากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน คือ

1.1 การวางแผน (Plan) มี 9 ประเด็น คือ

1.1.1 ประชุมฝ่ายบริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติสู่ประชาคมอาเซียน

1.1.2 ประชุมผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรของโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน และหลักสูตรอาเซียนศึกษา

1.1.3 วิเคราะห์สถานการณ์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.1.4 กำหนดนโยบายของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับข้อตกลงของประชาคมอาเซียนใน 3 เสาหลัก

1.1.5 กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และวางกลยุทธ์ของโรงเรียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอาเซียนโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเคียงคู่กับประชาคมอาเซียน

1.1.6 กำหนดเอกลักษณ์ของโรงเรียนเกี่ยวกับ IT (Information Technology) เพื่อพัฒนานักเรียนสู่ประชาคมอาเซียน

1.1.7 ปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถแข่งขันในเวทีระดับอาเซียนและระดับโลกได้

1.1.8 จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้สอดรับกับทิศทางของประชาคมอาเซียน และ

1.1.9 กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน เช่น การจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ การส่งเสริมทุนอาเซียน และเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน และการขับเคลื่อนการศึกษาในประเทศไทย เป็นต้น

1.2 การปฏิบัติตามแผน (Do) มี 24 ประเด็น คือ

1.2.1 จัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา/ห้องอาเซียนศึกษาในโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง โรงเรียนอื่น และชุมชน

1.2.2 จัดโครงสร้างการบริหารจัดการการแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 กลุ่มงาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

1.2.3 โรงเรียน มีการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน โดยอาศัยความร่วมมือจาก หน่วยงานต้นสังกัด กลุ่มเครือข่าย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ เช่น ป่าไม้จังหวัด ประมงจังหวัด โรงพยาบาล อุทยานแห่งชาติ เป็นต้น

1.2.4 การกำหนดบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบให้ผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมอาเซียนอย่างชัดเจน พร้อมมีคู่มือแนวทางการดำเนินงาน

1.2.5 พัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

1.2.6 ดำเนินการจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน/ประเทศอาเซียน เพื่อเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาในการจัดการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

1.2.7 จัดทำหลักสูตรอาเซียนศึกษาให้มีความสอดคล้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2.8 นำสาระการเมืองและความมั่นคงอาเซียน เศรษฐกิจอาซียน สังคมและวัฒนธรรมอาเซียน บูรณาการในแต่ละสาระการเรียนรู้ 8 สาระการเรียนรู้และรายวิชาเพิ่มเติมของโรงเรียนที่กำหนด

1.2.9 จัดทำสาระเพิ่มเติม “อาเซียนศึกษา” ในแต่ละช่วงชั้น โดยกำหนด “ผลการเรียนรู้” ให้ครอบคลุม 3 เสาหลักของประชาคมอาเซียน

1.2.10 โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรให้มีการเรียนรู้สาระการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study : IS)

1.2.11 กำหนดสาระการเรียนรู้ในเรื่องของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน โดยกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับ กฎเกณฑ์ค่านิยมการอยู่ร่วมกัน การแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกัน ความร่วมมือรับภัยคุกคามต่างๆ การปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก และความร่วมมือทางทะเลของประเทศในกลุ่มอาเซียน โดยบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1.2.12 กำหนดสาระการเรียนรู้ในเรื่องของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับการรวมตัวทางเศรษฐกิจ การติดต่อค้าขายระหว่างกัน การแข่งขันทางเศรษฐกิจ การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก และนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค โดยบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1.2.13 กำหนดสาระการเรียนรู้ในเรื่องของประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยกำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับ การอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การลดช่องว่างทางการพัฒนาประเทศในกลุ่มอาเซียน สิทธิและความยุติธรรม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความร่วมมือเกี่ยวกับนโยบายการเงินและเศรษฐกิจโดยบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1.2.14 โรงเรียนส่งเสริมความเสมอภาคของนักเรียนในโรงเรียนทั้งนักเรียนไทยและนักเรียนต่างชาติ

1.2.15 จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในสาขาวิชาชีพที่สำคัญต่างๆ เพื่อตอบรับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2.16 ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาชาติ

1.2.17 ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรโรงเรียนกำหนด

1.2.18 ส่งเสริมทักษะการแสวงหาความรู้ โดยการค้นคว้าหาความรู้จากเทคโนโลยีให้กับครู บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ก้าวเท่าทันสู่ประชาคมอาเซียน

1.2.19 จัดกิจกรรมที่สะท้อนลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นสมาชิกของอาเซียน เช่น การจัดงานวันอาเซียน English Camp ค่ายอาเซียนศึกษา และการประกวดสุนทรพจน์ เป็นต้น

1.2.20 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรด้านเทคโนโลยีให้แก่นักเรียนแต่ละระดับชั้น เช่น การค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียนจากอินเตอร์เนต โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ในการสืบค้น

1.2.21 มีการจัดห้องปฏิบัติการต่างๆ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ เป็นต้น

1.2.22 ส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันทักษะทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียนรู้ เรื่องอาเซียน เพิ่มมากขึ้น มีความเป็นมาอย่างไร มีเรื่องที่เกี่ยวข้องใดบ้าง และประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากอาเซียนสิ่งใดบ้าง

1.2.23 ส่งเสริมสนับสนุน นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน ซึ่งเป็นเสาหลักที่สามของอาเซียน คือ เสาสังคมและวัฒนธรรม

1.2.24 จัดกิจกรรม MOU แลกเปลี่ยน นักเรียนและแลกเปลี่ยนครูผู้สอน ระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน

1.3 การตรวจสอบ (Check) มี 4 ประเด็น คือ

1.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการการตรวจสอบและการประเมินการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน

1.3.2 จัดทำเครื่องมือตรวจสอบ/ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมโดยมีการระบุตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน

1.3.3 มีการตรวจสอบและประเมินทุกขั้นตอนของแผนงาน /โครงการ/กิจกรรม อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงาน และ

1.3.4 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

1.4 การปรับปรุง (Act) มี 4 ประเด็น คือ

1.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการตรวจสอบและการประเมิน เพื่อวิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา

1.4.2 นำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดควรพัฒนา โดยดูจากพัฒนาการของนักเรียน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงในปีการศึกษาต่อไป

1.4.3 นำข้อบกพร่องที่พบ มาปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน โดย มีการวางแผนในการดำเนินการแก้ไข หาสาเหตุ การย้ำนโยบาย การปรับปรุงวิธีการทำงาน ประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงานทั้งระบบ แล้วนำไปปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และ

1.4.4 นำจุดเด่นที่พบ มาพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เช่น ในเรื่อง “ศาสตร์พระราชา” เป็นวิธีการแห่งศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 เป็นการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยอินเตอร์คลอไทล์ (Interquartile Range) ในแต่ละประเด็นของการสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียน ขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามบริบทประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบที่ 2 ทุกประเด็นมีค่า มัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยอินเตอร์คลอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้อง นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องของการบริหารโรงเรียน ขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน คือ ควรมีการพานักเรียนไปสัมผัสกับประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศในกลุ่มอาเซียน ในรูปแบบการส่งตัวแทนไปทัศนศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้สัมผัสประสบการณ์ตรงอาเซียน ในรูปแบบการส่งตัวแทนไปทัศนศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้สัมผัสประสบการณ์ตรง

ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารโรงเรียน ขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

ภาพที่ 3 รูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคม ของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคม

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยใน 4 ด้าน

1. ผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน ด้านการวางแผน (Plan) ผลการวิจัย พบว่า มีความเหมาะสมในทุกประเด็น ซึ่งมี จำนวน 9 ข้อ เนื่องมาจากโรงเรียนมีการประชุมผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรของโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรโรงเรียน และหลักสูตรอาเซียนศึกษา มีการวิเคราะห์

สถานการณ์ จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคของการบริหารโรงสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียนตามบริบทประชาคมอาเซียนมีนโยบายสอดคล้องกับ 3 เสาหลักอาเซียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และวางกลยุทธ์ของโรงเรียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอาเซียน โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเคียงคู่กับประชาคมอาเซียนมีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย มาตรฐานการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถแข่งขันในเวทีระดับอาเซียนและระดับโลกได้ มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ และ แผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้สอดรับกับทิศทางของประชาคมอาเซียน และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ์ (2556) มีการปฏิบัติการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ภารดี อนันต์นาวี (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนมี 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะของสถานศึกษาประกอบด้วย ทิศทางของสถานศึกษา หลักสูตร โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครือข่าย และกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การปรับปรุง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Austin and Reynolds (1990) พบว่า การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะที่แสดงถึงความสำเร็จ Sammonds, Hillman and Mortimore (1995) พบว่า ความสำเร็จหรือความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย 1) มีความมั่นคงและชัดเจนของวัตถุประสงค์ขององค์การ และบริหารเชิงรุกสร้างทีมงานบริหารของโรงเรียน 2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการหลักสูตร การตัดสินใจและการใช้นโยบายต่างๆ ปัจจัย การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ 1) การมีเอกภาพของเป้าหมายโรงเรียน 2) มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าของนักเรียน 3) มีความเคารพในสถาบัน

2. ผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) ผลการวิจัย พบว่า มีความเหมาะสมในทุกประเด็น ซึ่งมี จำนวน 24 ข้อ สอดคล้องกับแนวคิดของสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549, 118) คือ ประเด็นจัดโครงสร้างการบริหารจัดการการแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 กลุ่มงาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถสิทธ์ สุทธิวารี (2556) พบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเพื่อรองรับการการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ปณิตา วรรณพิรุณ และปรัชญนันท์ นิลสุข (2556, หน้า 28) พบว่า นวัตกรรมการศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 1) นวัตกรรมด้านการเรียนรู้ 2) นวัตกรรมด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนยี และ3) นวัตกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ อ่องจิต เมธยะประภาส (2554) พบว่า สภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน

3. ผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียน ด้านการตรวจสอบ (Check) พบว่า มีความเหมาะสมในทุกประเด็น ซึ่งมี จำนวน 4 ข้อ ในขั้นตอนนี้จะทำให้โรงเรียนรู้สภาพการของงานที่เป็นอยู่เปรียบเทียบกับสิ่งที่วางแผนซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบ 2) รวบรวมข้อมูล3) พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอนๆ และ4) การ

รายงาน 4. ผลการวิจัย การปรับปรุงพัฒนา (Act) พบว่า มีความเหมาะสมในทุกประเด็น ซึ่งมี จำนวน 4 ข้อ ให้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญหาตามลักษณะที่ค้นพบ คือ 1) ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ 2) ถ้าพบความผิดปกติใดๆ ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุแล้วทำการป้องกัน คือ การย้ำนโยบาย การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน และการประชุมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ถือเป็นการสอบทานอีกรอบหนึ่งเพื่อดูประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1) เสาหลักที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือ เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ดังนั้น โรงเรียนควรมีการนำเนื้อหาในเสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มาระบุไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดเรียนรู้ในกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หรือจัดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม 2) จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงานกับโรงเรียน ถือ เป็นปัจจัยที่สำคัญ ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนเริ่มตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุง ตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle)

2. ข้อเสนอแนะประเด็นที่ควรนำไปทำวิจัยในอนาคต

1) ควรนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ โดยจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนตามบริบทของโรงเรียน 2) ควรมีการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามบริบทประชาคมอาเซียน โดยเน้นที่เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาในทศวรรษหน้าผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นในเรื่องของการศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และ 4) ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบริบทประชาคมอาเซียนแบบพหุระดับ โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาหรือจำแนกตามประเภทสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *คู่มือหลักสูตรอาเซียน [ASEAN Curriculum Sourcebook]* (ฉบับแปลเป็นภาษาไทย). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554ก). *ก้าวสู่อาเซียน Towards ASEAIN.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554ข). *การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาของไทยเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน.* สืบค้น 28 เมษายน 2565, จาก www.tm.mahidol.ac.th/th/asean/ASEAN14-edu.docx.

กระทรวงศึกษาธิการ.(2558). *การศึกษา: การสร้างประชาคมอาเซียน 2558*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายการต่างประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (2560-2564).* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ถวัลย์ มาศจรัส. (2550). *การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

ภารดี อนันตนาวี. (2558). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกสู่อาเซียน* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำ.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *วิธีการวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). *PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.* สืบค้น 26 เมษายน 2565, จาก www.ftpi.or.th. > วารสาร Productivity World > Operations

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *ก้าวสู่อาเซียน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.* สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2559, จาก: www.ops.moe.go.th/home/index.php?option=com_content...34.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *การศึกษา: การสร้างประชาคมอาเซียน 2558*. สืบค้น 24 ตุลาคม 2559, จาก http://php.diw.go.th/idas/images/educationAEC.pdf

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2557). *คู่มือหลักสูตรอาเซียน.* สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2559, จาก *academic.obec.go.th/web/doc/d/1231*.

หทัยรัตน์ ดีประเสริฐ. (2554). *การบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน.* สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2559, จาก www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V93/v93d0047.pdf.

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน

ปณชัย บุตรจันทร์* ภารดี อนันต์นาวี และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

CAUSAL FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF THE ADMINISTRATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS ACCORDING TO THE CONTEXT OF THE ASEAN COMMUNITY

Panachai Butchan*, Paradee Anannawee and Charuenvich Sompongtum
Faclty of Education, Burapha University, Thailand
E-mail: panachai001@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 19 มิถุนายน 2562
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565
วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 9 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา ระดับความสำเร็จของการบริหารสถาบัน ปัจจัยสมรรถนะและปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน สร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตรวจสอบความเหมาะสมการปฏิบัติของสมรรถนะและกระบวนการดำเนินงานส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ภาคเหนือ, ใต้ ตะวันออกเฉียงเหนือ, ตะวันออก, ภาคกลาง ปัจจุบัน มี 670 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.868

ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน มีปัจจัยสมรรถนะของสถาบันอุดมศึกษา กระบวนการดำเนินงาน และความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ค่าเฉลี่ยระดับมาก มีตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ปัจจัยสมรรถนะกับปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน ส่วนตัวแปรคู่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดปัจจัยการดำเนินงานกับความสำเร็จ แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน พบว่า ตัวแปรแฝงของแบบจำลองตามสมมติฐานเป็นจริงสอดคล้องกับแบบจำลองการวัด มีค่าดัชนีวัดความกลมกลืนได้มาตรฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค–สแควร์ χ^2 = 323.22, df = 101, χ^2/df = 3.200, P = 0.000, GFI = 0.95, AGFI = 0.92, RMR = .0036 REMSEA = 0.057, NNFI = 0.98 CFI = 0.99, SRMR = 0.028 $P < .05$, และผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าโมเดลมี

ความเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ (GFI)=0.95 และ Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92 และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมและใช้งานได้จริง

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน บริบทประชาคมอาเซียน

Abstract

Research objectives To study/the level of success of institutional management / performance factors and operational process factors / construct a linear structural relationship model / check the suitability Performance and performance processes Affecting the success of the administration of private higher education institutions According to the context of the Asian community Sample group of private higher education institutes Region / North / South / North-East / East / Central Region There are 670 people using stratified random sampling. Tools that use the scale estimation questionnaire have the whole confidence value equal to 0.868. Data analysis is done using the software package.

The research found that

Causal factors affecting the success of the administration of private higher education institutions According to the context of the ASEAN community, there are competencies of higher education success of the administration of private institutions Operation process And the higher education institutions High level average there are pairs of variables that have the highest relationship. Performance factors and operational process factors the double variable has the lowest relationship. Operation with success Causal factor models that affect the success of the administration of private higher education institutions According to the context of the ASEAN community, the latent variables of the model based on assumptions are true in accordance with the measurement model. With the standard of harmonization index consistent with empirical data Has the chi-square value (c2) = 323.22, df = 101, χ^2/df = 3.200, P = 0.000, GFI = 0.95, AGFI = 0.92, RMR = .0036 REMSEA = 0.057, NNFI = 0.98 CFI = 0.99, SRMR = 0.028 $P < .05$ DE = direct influence, IE = indirect influence, TE = total influence, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95 and Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92 and experts have opinions that the model is appropriate, practical

Keywords : causal factors, success of administration of private higher education institutions, ASEAN community context

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยคนที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม พร้อมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึง การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมเน้นการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การอบรม สืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ การจัดการกับสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, 2)

กลุ่มประชาคมอาเซียน (Association of Southeast ASIAN Nations Community : ASEAN COMMUNITY) มีสมาชิก 10 ประเทศ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมตัวกันเป็นประชาคมบนรากฐานกฎเกณฑ์ ประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการเชื่อมโยง ทางกายภาพ กฎระเบียบ ประชาชน มุ่งเน้นการสันติภาพและความมั่นคง การร่วมมือกันทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมของประเทศมี 3 เสาหลักอาเซียนที่ยึดปฏิบัติร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวมีความแข็งแกร่งและเข้มแข็ง สามารถแข่งขันในทุกๆ ด้านกับภูมิภาคอื่นๆ คือ 1) เสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคงของภูมิภาคอาเซียน (ASEAN POLITICAL SECURITY COMMUNITY หรือ APSC) 2) เสาหลักทางด้านเศรษฐกิจ (ASEAN ECONOMIC COMMUNITY หรือ AEC) และ3) เสาหลักทางสังคมและวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียน (ASEAN SOCIO CULTURAL COMMUNITY หรือ ASCC) การศึกษาจัดให้อยู่ในเสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO CULTURAL COMMUNITY หรือ ASCC) (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2555)

การจัดการเรียนการสอนด้านทักษะภาษาอังกฤษของประเทศไทย ทุกระดับการศึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนและผู้ศึกษา ให้มีพื้นความรู้ สามารถนำไปใช้ทักษะทางภาษาได้ ในระดับสากล ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา มีความเข้มข้นน้อย ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน สถาบันอุดมศึกษาไทยผลิตบัณฑิตไม่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต และขาดความรู้เรื่องการเปิดเสรีการค้าบริการ การเรียนการสอน เน้นการเรียนมากกว่าการวิจัยและพัฒนาโอกาส ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาของไทย จึงมีการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนใน ปี พ.ศ. 2558 มี 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล 2) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน และ3) การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษา ไทยในประชาคมอาเซียน (สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2556)

จากประเด็นปัญหาทางการศึกษาและการบริหารสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยนั้น โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่และงานวิจัยเกี่ยวข้อง (สุรินทร์ พิศสุวรรณ, 2553) ได้ 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถาบันศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน (ภารดี อนันต์นาวี, 2559) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบันศึกษา 2) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล 3) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน และ 4) การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน สำหรับปัจจัยสมรรถนะของสถานศึกษา (ภารดี อนันต์นาวี, 2559) ได้แก่ โครงสร้าง บุคคล งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ การเปลี่ยนระบบนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพและพัฒนามืออาชีพให้เป็นอาจารย์ การยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด และการปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุง ผลการตรวจสอบสามารถปฏิบัติได้ (ภารดี อนันต์นาวี, 2559) ซึ่งผลจากการดำเนินการวิจัยนำไปเป็นแนวทางการบริหารสถานบันอุดมศึกษาของไทยได้ในระดับหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน
2. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น สมรรถนะและโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกระบวนการดำเนินงาน ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน
3. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาชนคมอาเซียน
4. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติของสมรรถนะและกระบวนการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ส่งผลความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ครั้งนี้ พัฒนาขึ้นจากการคัดเลือกตัวแปร และกำหนด ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ตามแนวคิดของ Lunenburg and Ornstein. (2000) องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดย ใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Outputs) เป็นตัวบ่งชี้ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรสู่ความสำเร็จ จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยสมรรถนะของสถาบัน ได้จากการศึกษา ทฤษฎีระบบพื้นฐาน (Basic Systems Theory) ตามแนวคิดของ Lunenburg and Ornstein. (2000) ซึ่งองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายโดย การใช้ปัจจัยนำเข้า คือ สมรรถนะของสถาบัน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรสู่ความสำเร็จ ตามแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 45-54) กล่าวถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ส่วนอีกทางด้านของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา: สกอ. (Office of the

Higher Education Commission: OHEC) (2560) ได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (2555-2556) (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2556, หน้า 29) มี 4 ยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอุดมศึกษาไทยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ มีอักษรย่อ “LEGS” STRATEGY ประกอบด้วย การเปลี่ยนระบบนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม (L = Leader of Change Management for Quality Education) พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนามืออาชีพให้เป็นอาจารย์ (E = Education Professional) ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด (G = Graduated with Quality and Social Responsibility) และปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (S = Satang Utilization) สรุปได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะของสถาบันประกอบด้วย 9 ด้าน คือ โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ การเปลี่ยนระบบนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพและพัฒนามืออาชีพ (ผู้ประกอบการ) ให้เป็นอาจารย์ การยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด และการปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา

2. ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน (Process) ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดการบริหารการจัดการเชิงระบบของ วรจรคุณภาพ ของ Deming ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2558) ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และ การปรับปรุง (Act) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน

3. ปัจจัยผลผลิต (Outputs) ได้ใช้การวัดความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน มีด้านที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คือ การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา 2. ด้านการเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล สู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คือ พัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาไทย และพัฒนาสมรรถนะการประกอบวิชาชีพและการทำงานสากล 3. ด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยด้านย่อย 6 ด้าน คือ การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสากล การส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิชาการและการวิจัย และการพัฒนาระบบอุดมศึกษาแห่งอาเซียน และ 4. ด้านการส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยด้านย่อย 4 ด้าน คือ การส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำ การสร้างความตระหนักในการรวมตัว การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา และการพัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2554) จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามบริบทประชาคมอาเซียน มีสัญลักษณ์ต่างๆ ตามภาพที่ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, 5, 19 ; Hair et al, 1995, 673 ; Joreskog & Sorborn. 1993, pp. 136-137, ภารดี อนันต์นาวี, 2545, 14)

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย มี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในปัจจุบัน นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จุดประสงค์ ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ คือ ปัจจัยสมรรถนะของสถาบัน และปัจจัยกระบวนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน จำนวน 10 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่เปิดดำเนินกิจการอยู่ มีจำนวน 71 สถาบัน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี , 2560, เข้าถึงได้: https://th.wikipedia.org/wiki/สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย) และเลือกสถาบัน 10 สถานบัน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นเครื่องมือในการทำวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียน 2) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิต ให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล สู่ประชาคมอาเซียน 3) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน และ4) การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ

1. **ปัจจัยสมรรถนะของสถาบัน** ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1.1 เปลี่ยนระบบนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม 1.2 ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด 1.3 โครงสร้าง 1.4 บุคลากร 1.5 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพและพัฒนามืออาชีพให้เป็นอาจารย์ 1.6 งบประมาณ 1.7 ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา 1.8 สถานที่ และ1.9 วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้
2. **ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน** ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 2.1 การวางแผน 2.2 การปฏิบัติตามแผน 2.3 การตรวจสอบ และ 2.4 การปรับปรุง

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และผู้ช่วยผู้วิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล จากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการอุปนัย (Inductive Analysis)

สรุปผลเป็นประเด็นความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน และปัจจัยที่เป็นสาเหตุต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน เพื่อนำไปเป็นกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในการทำงานวิจัยเชิงปริมาณลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาปัญหาการวิจัย และผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในงานวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างแบบจำลองโมเดลสมมติฐาน

การศึกษาปัญหาการวิจัย การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างแบบจำลองโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ที่เป็นสมมติฐานของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. **การศึกษาปัญหาการวิจัย** ผู้วิจัยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียน และข้อมูลจากงานวิจัยเชิงคุณภาพการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จากการสัมภาษณ์กลุ่มอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของสถาบันอุดมศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียน จำนวน 10 คน ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา สู่ประชาคมอาเซียน คือ 1) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียน 2) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิต ให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล สู่ประชาคมอาเซียน 3) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน และ4) การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน และปัจจัยที่เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน คือ สมรรถนะของสถาบัน และกระบวนการดำเนินงาน

2. **การวิเคราะห์และสังเคราะห์** จากการสัมภาษณ์กลุ่มอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ของสถาบันอุดมศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียนเพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. **สร้างโมเดลสมมติฐานเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุ** ทีส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน

จากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากทฤษฎี แนวความคิด การสัมภาษณ์กลุ่มอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ประสบความสำเร็จทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียนของงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดลำดับเชิงสาเหตุ และผลระหว่างตัวแปรต่างๆ ตามวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้โมเดลสมมติฐานเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ที่ส่งผลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อม ไปยังผลการทดสอบความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน

ขั้นที่ 3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือวิจัยของงานวิจัยเชิงปริมาณ การหาคุณภาพของเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกเชน จำนวน 72 แห่ง ในประเทศไทย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกเชน จำนวน 670 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก 20 เท่า ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูง และมีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จึงพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับ จำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ต้องการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปรที่ศึกษา (Hair et al., 2006, pp. 112-113) จุดประสงค์ในการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเพิ่มจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา มีจำนวน 17 ตัวแปร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อยไป เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย และให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 670 คน เพื่อความเหมาะสมในการดำเนินของผู้วิจัย

2.2 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในภูมิภาค 5 ภูมิภาค มีจำนวน 72 แห่งประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคกลาง ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2.3 การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากรายชื่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในแต่ละภูมิภาค 5 ภูมิภาคตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค จนได้ จำนวนอาจารย์ 670 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสถาบันอุดมศึกษา 72 แห่ง และการสุ่มสถาบันอุมศึกษาโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน สำหรับตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อย่างใน ธีรวุฒิเอกะกุล, 2543) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้น ซึ่ง ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถาบัน จำนวน 66 แห่ง ซึ่งมีรายละเอียดตาม เพื่อความเหมาะสมในการวิจัย ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 67 แห่ง

ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในภูมิภาค 5 ภูมิภาค มีจำนวน 72 แห่ง แต่เพื่อความเหมาะสมและสะดวกในการเก็บข้อมูลจึงกำหนดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไว้ที่จำนวน 67 แห่ง และกำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือมีจำนวน 10 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ภาคใต้ 7 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 10 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ภาคตะวันออกมีจำนวน 3 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และภาคกลางมีจำนวน 37 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 670 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย และข้อมูลจากงานวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียน ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน สมรรถนะของสถาบัน และกระบวนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียนให้ครอบคลุมองค์ประกอบย่อยของแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาเป็นกรอบ ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. ปรึกษาและขอคำชี้แนะจากกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ เพื่อสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนในภูมิภาค เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อคำถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคม มี 4 ด้าน มีคำถามทั้งหมด จำนวน 88 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอาเซียน จำนวน 47 ข้อ 2) ด้านการเพิ่มขีดความ สามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากลสู่ประชาคมอาเซียน จำนวน 31 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน จำนวน 6 ข้อ และ4) ด้านการส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน จำนวน 4 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน มี 2 ปัจจัย มีจำนวน 59 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยสมรรถนะของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชน มีจำนวน 44 ข้อ มี 9 ด้าน ได้แก่ 1.1) เปลี่ยนระบบนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม มีจำนวน 9 ข้อ 1.2) ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด มีจำนวน 4 ข้อ 1.3) โครงสร้าง มีจำนวน 2 ข้อ 1.4) บุคลากร มีจำนวน 8 ข้อ 1.5) พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพและพัฒนามืออาชีพให้เป็นอาจารย์ มีจำนวน 4 ข้อ 1.6) งบประมาณ มีจำนวน 5 ข้อ

1.7) ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา มีจำนวน 5 ข้อ 1.8) สถานที่ มีจำนวน 4 ข้อ และ1.9) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีจำนวน 3 ข้อ และ

2. กระบวนการดำเนินงาน มีจำนวน 15 ข้อ มี 4 ด้าน ได้แก่ 2.1) การวางแผนมีจำนวน 5 ข้อ 2.2) การปฏิบัติตามแผน มีจำนวน 3 ข้อ 2.3) การตรวจสอบ มีจำนวน 4 ข้อ และ 2.4) การปรับปรุง มีจำนวน 3 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน คือ ขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ จากอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 5 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคกลาง) จำนวนสถาบันอุดมศึกษา 67 แห่ง เพื่อเก็บข้อมูลโดยตรงจากผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์เอง และบางส่วนได้ฝากอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานำไปให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษากรอกข้อมูลให้

จากนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ไปเก็บแบบสอบถามกลับเอง โดยตรงตามสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 5 ภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคกลาง) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนด ดังนั้น จึงได้ข้อมูลของแบบสอบถามครบตามกำหนด จำนวน 670 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบโมเดล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับมาตรวจความสมบูรณ์ถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติโปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล โดยดำเนินการตามขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร 1.1 การแปลความหมายของคะแนน เมื่อตรวจและกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ย นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของคะแนน แบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริการสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทอาเซียน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของการบริหารจัดการที่ดี แต่ละหลักการตามช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 102) โดยกำหนดตามตัวแปรแฝง มี 3 ตัวแปร ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ตามตารางที่ 2

2. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อยืนยันองค์ประกอบตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ แล้วจึงทำการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคม ซึ่งการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น กระทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปลิสเรล

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนจากแบบสอบถาม

	แบบสอบถาม	
ค่าเฉลี่ย	**ตอนที่ 2** **ความคิดเห็น** **ความสำเร็จของการบริหาร** **สถาบันอุดมศึกษาเอกชน**	**ตอนที่ 3** **ความคิดเห็น** **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จ** **ของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**
4.51 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุด	ความคิดเห็นในปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาก	ความคิดเห็นในปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาก
2.51 – 3.50	มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนปานกลาง	ความคิดเห็นในปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อย	ความคิดเห็นในปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อย
1.00 – 1.50	มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อยที่สุด	ความคิดเห็นในปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อยที่สุด

4. ตรวจสอบแบบจำลองโมเดลสมมติฐาน เป็นการประมินความถูกต้องของแบบจำลองโมเดล โดยประเมิน 2 ส่วน คือ 1) ประมินความกลมกลืนของแบบจำลองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม 2) ประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในแบบจำลองโมเดล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-55) โดยการประเมินทั้งสองส่วนนี้จะนำไปสู่การพัฒนาแบบจำลองโมเดล ด้วยเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบแบบจำลองโมเดลในงานวิจัย คือ **4.1 ค่าไค-สแควร์** (Chi-square statistcs: χ^2) เป็นค่าที่ตัดสินความเหมาะสมของโมเดลสมมติฐาน โดยทดสอบสมมตฐานเป็นกลาง ในการทดสอบต้องได้ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลของข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกลมกลืน 4.1.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistcs: χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P <$ .05) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความ

กลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่ามากกว่า 0.95 ค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การใช้ (Chi-square statistcs: χ^2) มีจุดอ่อน คือ ไม่อิสระจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่มาก ผลที่ทดสอบออกมาจะมีนัยสำคัญได้ง่าย และถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กไปจะมีค่าสูง หรือได้ค่าที่มีความเชื่อมั่นน้อย (Bryne, 1994) นอกจากนี้จะทำให้การสรุปได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2/df 4.1.2 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistcs: χ^2) มีนัยสำคัญ ($P < .05$) แต่ไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative chi-square statistcs: χ^2/df) มีค่าน้อยกว่า 2.00 หรือ ควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 22) ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่ามากกว่า 0.95 ค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของเศษในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standard RMR) มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ **4.2 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์** (Absolute fit index) GFI (Goodness of fit index) ค่าที่ดัชนีวัดความกลมกลืน เป็นดัชนีที่ใช้ในการเปรียบเทียบระดับกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยโมเดล AGFI (Adjusted goodness of fit index) ค่าที่ดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้ แสดงถึง ปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยปรับองศาความเป็นอิสระ เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะได้ดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยทั่วไปค่า GFI และ AGFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าที่เข้าใกล้ 1 เรียกว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53-60) **4.3 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ** (Standardized root mean square residual: SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยที่เหลือจากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณกับค่าพารามิเตอร์ ควรมีค่า ต่ำกว่า 0.08 จึงสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดแช้ม และสุชาดา กรเพชรปาณี, 2548, หน้า 1-40) RMR (Root mean square residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนค่าที่มีน้อยค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงถึงโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่า RMR ขึ้นอยู่กับหน่วยความวัดของตัวแปร เมื่อตัวแปรมีสเกลการวัดที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวที่มีสเกลการวัดกว้าง จะทำให้ค่าเฉลี่ยของ Residual บิดเบือนไป ทำให้ค่าที่ได้ผิดไปด้วย ดังนั้น จึงอาจไปพิจารณาร่วมกับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ การประมาณค่า (Estimated standard residual) **4.4 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า** (Root mean square error of approximation: RMSEA) โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับปานกลาง ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย และค่าที่มากกว่า 0.10 แสดงว่า โมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552,

หน้า 23) **4.5 ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต** (Critical N: CN) เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการทดสอบความกลมกลืนได้ และ CN ที่จะเป็นตัวแทนที่พอ สำหรับข้อมูลควรมีค่า CN มากกว่า 200 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 24) **4.6 ค่า ECVI** (Expected cross-validation index) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อน ถ้าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ECVI ต้องน้อยกว่า ECVI for saturated model และค่า ECVI for independent model (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 57-58) **4.7 ค่า Model AIC** (Akaik's information criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนเช่นเดียวกับ ECVI ถ้าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า Model AIC ต้องน้อยกว่าค่า Saturated model และค่า Independent AIC นอกจากนี้ Model CAIC (Consistent version of AIC) ซึ่งเป็นค่า AIC ที่ปรับแก้ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การแปลความหมายเหมือนค่า Model AIC (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 57-58)

ขั้นที่ 5 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของโมเดลในการนำไปใช้ในการปฏิบัติ

เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติ ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่มสนทนาแบบเจาะ (Focus group discussion) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ได้พิจารณาแต่ละประเด็นพร้อมทั้งให้ข้อคิดและข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน
2. ส่งแบบสนทนาให้อาจารย์ผู้ควบคุมดุษฎีนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นัดหมายวันเวลาในการอภิปรายกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus group discussion)
4. ส่งประเด็นที่จะ Focus group discussion ให้ผู้เชี่ยวชาญ ก่อนวันนัดหมาย 7 วัน
5. จัดอภิปรายกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus group discussion) ในการจัดอภิปลายกลุ่มสนทนามีการ ผู้ช่วยวิจัย 2 คน ช่วยจดบันทึกการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการอภิปรายกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus group discussion)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการอภิปรายกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus group discussion) ใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลจากประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญอภิปรายนำเสนอเป็นความเรียงตามกรอบเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นที่ 6 การสรุป การอภิปรายผล การเสนอแนะการเขียนรายงานการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามบริบทประชาคมอาเซียน ครั้งนี้มาถึงขั้นตอนสุดท้าย ผู้วิจัยเขียนสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะซึ่งสามารถสรุปเป็นขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ได้ รายละเอียดตามภาพที่ 2 ดังนี้

ภาพที่ 2 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษาปัจจัยกระบวนการดำเนินงานและปัจจัยความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ผลจากการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ในโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ อยู่ในช่วง 4.13 ถึง 4.22 ซึ่งอยู่ในช่วงระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ตัวแปรด้านการยกระดับคุณภาพบัณฑิต ($\overline{X}$ = 4.22) รองลงมา คือ ตัวแปรด้านวัสดุ

อุปกรณ์ ($\overline{X}$ = 4.21) ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวแปรด้านสถานที่และการพัฒนาสมรรถนะ ($\overline{X}$ = 4.13)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบที่ละตัวแฝง พบว่า ปัจจัยสมรรถนะของสถาบัน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการยกระดับคุณภาพบัณฑิต ($\overline{X}$ = 4.22) ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านการตรวจสอบ ($\overline{X}$ = 4.20) และปัจจัยความสำเร็จของการบริหาร องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพการบริหาร ($\overline{X}$ = 4.19)

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีค่าใกล้เคียงกันอยู่ในช่วง 0.233 – 0.439 และอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่า ความแตกต่างของคะแนน ที่ประเมินมานั้น มีความแตกต่างกันไม่มาก จึงจัดได้ว่าเป็นข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ โดยตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด คือ การตรวจสอบ (SD = 0.439) แสดงว่าคะแนนที่ประเมินมามีการกระจ่ายน้อย เพราะกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลที่ไม่แตกต่างกันส่วนตัวแปรที่มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำสุด คือ การปรับปรุง (SD = 0.233) แสดงว่าคะแนนที่ประเมินมีการกระจายน้อย เพราะกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูล ที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจาณาการแจกแจงความเบ้ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ มีค่าน้อยกว่า 2 (West et al., 1995) โดยจากวิเคราะห์จากค่าความเบ้ พบว่า ตัวแปรมีค่าความเบ้อยู่ในช่วง -0.366 – 1.334 ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเข้าใกล้ 0 ตัวแปรมีค่าติดลบ และตัวแปรบางตัวมีค่าเกิน 1 แต่ไม่ถึง 2 ซึ่งแสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย สำหรับค่าความเบ้ที่เป็นลบเป็นความหมายข้อมูลที่เบ้ซ้าย โดยตัวแปรที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุด คือ การเปลี่ยนระบบนำองค์กร (Sk = -0.366) ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเบ้มากที่สุด คือ การเพิ่มขีดความสามารถ (Sk = 1.334)

นอกจากนี้มี ค่าความโด่งของข้อมูล พบว่า อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน คือ มีค่าน้อยกว่า 7.00 (West et al., 1995) โดยมีค่าโด่งอยู่ในช่วง -0.263 – 2.511 ในความหมาย คือ ค่าความโด่งมาก แสดงว่ามีการกระจายข้อมูลน้อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าความโด่งมากที่สุด คือ ตัวแปรแฝงสมรรถนะของสถาบัน ด้านการเปลี่ยนแปลงระบบนำองค์กร (Kur = 2.511) ตัวแปรแฝงกระบวนการดำเนินงาน ด้านการวางแผน (Kur = 1.581) และตัวแปรแฝงความสำเร็จของการบริหาร ด้านการส่งเสริม (Kur = 1.341) ตามลำดับ ซึ่งโดยสรุปตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปร มีค่าอยู่ในเกณฑ์ทียอมรับได้

2. ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรแฝงของปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน พบว่า ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด เท่ากับ 0.828 คือ ปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษากับปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน ส่วนตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันต่ำสุด มีความสัมพันธ์กัน เท่ากับ 0.147 คือ ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน กับปัจจัยความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สู่ประชาคมอาเซียน และทุกคู่ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ รายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

	competency	process	success
competency	1		
process	0.828**	1	
success	0.150**	0.147**	1

** $p < .01$

3. แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามบริบทประชาคมอาเซียน ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัย เป็นองค์ประกอบจริงตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลองการวัด แต่เมื่อพิจารณาแบบจำลอง ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า เส้นอิทธิพลบางเส้นยังไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และบางเส้นมีค่าติดลบ และค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผล ในโปรแกรม

นอกจากนี้ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของแบบจำลองตาม สมมติฐานยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเหมาะสม ผลการปรับโมเดลลิสเรล ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ปรับแก้แบบจำลองของโปรแกรม จนมีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ ค่าไค – สแควร์ (χ^2)=323.22 df=101, Normed Fit Index (NFI)=0.98, Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.05 Goodness of Fit Index (GFI)=0.95 และ Adjuster Goodness of FitIndex (AGFI)=0.92 จึงเป็นไปตามแบบจำลองตามสมมติฐานและตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงผลดังภาพที่ 3 ดังนี้

ภาพที่ 3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ปรับแก้แล้ว

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล ตามโมเดลสมมติฐานที่ปรับแก้ให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงได้ดังสมการพยากรณ์ของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ดังนี้

เส้นทางอิทธิพลเชิงปัจจัย ในโมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

1. PROCESS = 0.91* COMPETEN, R^2 = 0.81 หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 0.81

2. SUCCESS = 0.17* PROCESS, R^2 = 0.26 หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สู่ประชาคมอาเซียนขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมการนี้สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 26

เมื่อพิจารณาโมเดลการวัด ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (LISREL Model: Linear Structure Relationship Model) พบว่า

1. CHANGE = 0.25* competen, R^2 = 0.70 เปลี่ยนระบบนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวมสามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 70

2. QUALITY = 0.19* competen, R^2= 0.27 ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดดสามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 27

3. STRUCTUR = 0.21* competen, R^2 = 0.32 โครงสร้างองค์กรสามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 70

4. PERSONEL = 0.22* competen, R^2 = 0.59 บุคลากรสามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 59

5. PROFESSI = 0.23* competen, R^2 = 0.43 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพสามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ

6. BUDGET = 0.25* competen, R^2 = 0.62 งบประมาณสามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 62

7. REFORM = 0.29* competen, R^2 = 0.73 การปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 73

8. LOCATION = 0.24* competen, R^2 = 0.59 สถานที่สามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 59

9. MATERAIL = 0.29* competen, R^2= 0.53 วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้สามารถอธิบายปัจจัยปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 53

10. PLAN = 0.31* PROCESS, R^2 = 0.78 การวางแผนสามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 78

11. IMPLEMEN = 0.33* PROCESS R^2 = 0.78 การปฏิบัติตามแผนสามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 78

12. INSPECT = 0.34* PROCESS, R^2= 0.84 การตรวจสอบสามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 84

13. IMPROVE = 0.33* PROCESS, R^2= 0.54 การปรับปรุงสามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 54

14. EFFICIEN = 0.20* success, R^2= 0.83 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอาเซียนสามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานความสำเร็จของการบริหารสถาบันศึกษา ระดับอุดมศึกษาเอกชนสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 83

15. EMPOWER = 0.19* success, R^2= 0.53 การเพิ่มขีดความ สามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากลสู่ประชาคม อาเซียนสามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานความสำเร็จของการ

บริหารสถาบันศึกษา ระดับอุดมศึกษาเอกชน สู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 53

16. DEVELOPE = 0.23* success, R^2= 0.89 พัฒนาสมรรถนะการประกอบวิชาชีพและการทำงาน สามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 89

17. SUPPORT = 0.22* success, R^2= 0.55 การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียนสามารถอธิบายปัจจัยกระบวนการดำเนินงานความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชน สู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีความเที่ยงร้อยละ 55

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยสมรรถนะของสถาบันศึกษามีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านปัจจัยกระบวนการดำเนินงานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย จากผลการวิจัย แสดงว่าสมรรถนะของสถาบันศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประสบผลสำเร็จ ตามบริบทประชาคมอาเซียนให้มีคุณภาพ การประเมินศักยภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย ไม่พัฒนานักเรียนให้มีพื้นความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาได้ในระดับสากลอุดมศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจ ผลิตบัณฑิตไม่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต ขาดความรู้ในเรื่องการเปิดเสรีการค้าบริการ และในการจัดการการเรียนการสอน เน้นการเรียนมากกว่างานวิจัย มีการแข่งขันในการจัดการศึกษา อุดมศึกษาของไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน มี 3 ยุทธศาสตร์ คือ1) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล 2) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียนและ3) การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน ภารดี อนันต์นาวี (2559) วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนมี 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะของสถานศึกษา และด้านกระบวนการดำเนินงาน

2. ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ 4) การปรับปรุงสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวี (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาตามบริบทประชาคมอาเซียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ตามบริบทประชาคมอาเซียน และระติกรณ์ นิยมะจันทร์ (2558) ศึกษาปัจจัยของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า การดำเนินงานที่เป็นเลิศในสถาบันอุดม ประกอบด้วยเกณฑ์ ทั้ง 6 เกณฑ์ คือ การนำองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ กระบวนการทำงาน และผลงานที่เกิดขึ้นในองค์การมีการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นพื้นฐานของระบบ และสอดคล้องกับ

นันทิยา น้อยจันทร์ (2560) ศึกษารูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา พบว่า กระบวนการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ให้ประสบผลสำเร็จ คือ 1) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่งเสริมสมรรถนะของสถาบันศึกษา การเปลี่ยนระบบนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวมยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด โครงสร้างองค์กร บุคลากร พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพและพัฒนามืออาชีพให้เป็นอาจารย์ งบประมาณ ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ 2) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เน้นกระบวนการดำเนินงานบริหารคุณภาพให้บุคลากรมีส่วนร่วมมี การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง 3) สถาบันอุดมศึกษา ให้ความสำคัญการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามบริบทประชาคมอาเซียน มีการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน สนทนากลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในพื้นที่ ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร มีตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัวแปร แต่ละตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้ ที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ควรที่จะทำการวิจัยเพิ่มเติม คือ 1) ปัจจัยสมรรถนะสถาบันศึกษา ได้แก่ด้านสถานที่ 2) ปัจจัยกระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ด้านการวางแผน และ3) ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามบริบทประชาคมอาเซียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาสมรรถนะการประกอบอาชีพและการทำงาน ซึ่งควรทำการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการต่างประเทศ, กรมอาเซียน กลุ่มงานนโยบาย. (ม.ป.ป.). *ความหมายและความสำคัญของประชาคมอาเซียน.* สืบค้น 9 มีนาคม 2555, จาก http://www.mfa.go.th/internet.

เกษม สาหร่ายทิพย์. (2540). *ระเบียบวิธีวิจัย.* นครสวรรค์: โรงพิมพ์นิวเสรีนครนงลักษณ์.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *สหบรรณานุกรมห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไทย.* อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทิยา น้อยจันทร์. (2560). *รูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา*. สืบค้น 24 มกราคม 2560, จาก http://www.ska2.go.th›reis›data›researchPDF.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (ฉบับปรับปรุงใหม่) (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. ประชาคมอาเซียนในปีพ.ศ.2558. กรุงเทพฯ:ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบล็อก.

ภาวดี อนันต์นาวี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาวดี อนันต์นาวี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรเดช จันทรศร. (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ: ตัวแบบทางด้านการจัดการ.* สืบค้น 5 มีนาคม 2561, จาก http://Lidrary1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2552/19576.pdf.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2558). *แนวคิดการบริหารการจัดการเชิงระบบของ วรจรคุณภาพ ของ Deming.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สารานุกรมเสรี. (2560). *สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย*. สืบค้น 21 มกราคม 2560, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/สถาบัน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3).* สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2565, จาก https://person.mwit.ac.th/01-Statutes/NationalEducation.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็น

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2554). *การพัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (2555-2559).* สืบค้น 10 มกราคม 2560, จาก http://planning.nida.ac.th›main›images›PlanPDF.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2556ก*). ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของกระทรวงมหาดไทย ในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558.* สืบค้น 20 มกราคม 2561, จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/asean/asean_2.PDF

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2556ข). *ยุทธศาสตร์การเตรียมความพร้อมของกระทรวงมหาดไทยในการเข้าร่วมประชาคมอาเซี่ยน.* สืบค้น 10 มกราคม 2560, จาก http://www. mahasarakham.go.th/asean/images/asean/004.pdf.

สุภมาศ อังศุโชติ, และคณะ. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตวรรณา, และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่งคงการพิมพ์.

สุรินทร์ พิศสุวรรณ. (2553). *การปรับตัวของประเทศไทยต่อการเปิดการค้าเสรีอาเซียนภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้น 10 มกราคม 2560, จากhttps://www.excise.go.th›webportal 16200119591PDF.

เสรี ชัดแช้ม. (2544). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวัดผลการศึกษา.* ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education, 23*(1), 9-11.

Hair J.F., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E., & Tatham R.L. (2006*). Multivariate data analysis.* (6th ed.).

Lunenburg, Fred C., & Allan C. Omstein. (2001). *Educational Administration: Concepts and Practices* (3rd ed.). Belmont, California: Wadsworth/Thomson Learning.

RV Krejcie., DW Morgan. (1970). *Educational and psychological Determining sample size for research activities*. Retrieved April 21, 2022, from https://scholar.google.co.th/scholar?q=Krejcie+%26+Morgan,+1970&hl=th&assdt=0&as_vis=1&oi=scholar.

STAR : คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ

วัลภา นิลเขต[1*] ปทิตตา ปิยสกุลเสวี[2] อัญมณี เมามีจันทร์[3] อภิรักษ์ อภิธนา[4] และ พัชณัษฐ์ เสือนวม[5]

[1] โรงเรียนเซนต์โยเซฟท่าแร่

[2,3,4,5] คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

STAR : DESIRED CHARACTERISTICS OF TEACHERS IN COMPETENCY – ASED CURRICULUM MANAGEMENT

Wallapa Nilkhet[1*], Pathitta Piyasakulsewee[2], Anyamenee Maomechan[3], Aphirak Aphithana[4] and Phatchanach Sueanuam[5]

[1] Saint Joseph Thare School

[2,3,4,5] School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: sjt.school๒๐๑๐@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 7 กุมภาพันธ์ 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 11 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีการเตรียมความพร้อมเพื่อการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะเข้ามาสู่ห้องเรียน นอกจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษาแล้ว การจัดการเรียนรู้จะเน้นภาคปฏิบัติและการวัดประเมินผลสมรรถนะจากผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้เรียนจำเป็นต้องเริ่มต้นที่ตัวครูผู้สอน โดยครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากเดิมให้สามารถสร้างให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเรียนรู้จากการแก้ปัญหาและ การพัฒนาผลงานให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง สมรรถนะเป็นคุณลักษณะสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21ที่จะช่วยให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาสมรรถนะจำเป็นต้องเริ่มต้นที่ตัวครูผู้สอนในการปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสามารถ มีทักษะกระบวนการคิดตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน

คำสำคัญ : หลักสูตรฐานสมรรถนะ คุณลักษณะสำคัญของครู การพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

Ministry of Education requires competency – based curriculum in primary schools that are preparation for competency – based curriculum implementation in classrooms. However,

it is necessity to prepare by developing new curriculum that is appropriate to the school context , learning management that is focus on practical and competency – based assessment that is focus on expected outcomes. Teachers have to change their roles by facilitation learners to create their self learning processes. Learners can learn from problem – based learning and their works development that are expected outcomes. Competency is desired characteristics of teachers in 21 st century which support successful learning and teaching process. Firstly , teachers need to develop their competencies for changing their roles. Teachers promote learners ‘ abilities and thinking skills for changing situations. Desired characteristics of teachers in competency – based curriculum management is teachers characteristics for self development to be role model of learners.

Keywords: Competency – based curriculum, Desired characteristics of teachers, Competency development

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เต็มไปด้วยความผันผวน แปรปรวน เกิดความไม่แน่นอน มีความซับซ้อน คลุมเครือ และไม่ชัดเจน การศึกษาแบบเดิมไม่สะท้อนคุณลักษณะของผู้เรียนที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสะท้อนความคิดเห็นหลากหลายมุมมองผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด หัวโตตัวลีบ นกแก้วนกขุนทอง ทำอะไรไม่เป็น คิดไม่เป็น เก่งแบบเป็ด ไม่เชี่ยวชาญอะไรสักอย่าง เรียนแบบตัวใครตัวมัน ชอบอะไรง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่ใฝ่รู้ ไม่สู้สิ่งยาก เรียนรู้เพื่อการสอบ (ปทิตตา ปิยสกุลเสวี .2564 : 5) แมคคลีแลน (McCleland ,1973 : 174 – 186) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้กล่าวว่า “การศึกษาที่เน้นย้ำการเรียนรู้เนื้อหา ไม่เพียงพออีกต่อไปแล้วในการดำรงชีวิตและการทำงานในโลกศตวรรษใหม่ ภายใต้ความท้าทายใหม่ ๆ สมรรถนะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการทำงานที่ดีกว่าเชาวน์ปัญญา (Intelligence) ที่จะเห็นได้ว่า ผู้เรียนที่เรียนเก่งอาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานเสมอไป แต่ผู้ที่ทำงานเก่งมักประสบความสำเร็จสูงในการทำงาน เนื่องจากสามารถประยุกต์ใช้หลักการ วิธีการ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในงานที่ทำ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใด ระดับหนึ่งซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันประสบปัญหาเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คุณภาพของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

ดังนั้นการปรับหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่มีศักยภาพที่จะตอบโจทย์ปัญหาของครูผู้สอนและผู้เรียนที่เกิดขึ้น เนื่องจากหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน การเรียนรู้และการแก้ปัญหาต่างๆช่วยให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีความพร้อมแตกต่างกันได้รับการพัฒนาเป็นลำดับขั้น รวมทั้งช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะ สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการใหม่ๆของสังคมและโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563 : 3)

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อภารกิจในการพัฒนาเยาวชนของชาติ นอกจากครูจะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูแล้ว ยังต้องเป็นผู้ทรงความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายทอดต่อผู้เรียน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัตและคณะ. (2558 : 1) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านที่ 1 ด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชา ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา 2) มีเทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย 3) มีทักษะการคำนวณ 4) มีความสามารถในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 5) รู้จักและเข้าใจผู้เรียนและ 6) มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรมและประเมินผลที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติตนและเห็นคุณค่าวิชาชีพครูประกอบด้วย 7 คุณลักษณะย่อย ได้แก่ 1) เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 2) มีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ทำงานเป็นทีมได้ 3) เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ 5) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู 6) เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการและ 7) ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานและด้านที่ 3 ด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ได้แก่ 1) มีความสามารถด้านการใช้ภาษา/การสื่อสาร 2) เป็นผู้เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม 3) เป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัยทันเหตุการณ์ 4) มีความคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และ 5) มีความสามารถในการบริหารจัดการ สมรรถนะของครูดังกล่าวคือ สิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับการเป็นครูในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้สมรรถนะของครูที่มีคุณภาพยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นกำลังหลักของชาติ อนาคตของชาติจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นๆ หากครูผู้สอนมีประสิทธิภาพในการสอนที่ดีตรงตามศักยภาพของสาขาวิชาย่อมจะให้การศึกษาแก่ผู้เรียนได้เป็นอย่างดี แต่ถ้าหากครูผู้สอนมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนน้อยหรือสมรรถนะไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนเองได้ศึกษามาก็ยากที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิผลที่ดีได้

เหตุผลและความจำเป็นของการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

การปฏิรูปหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต การทำงาน การเรียนรู้และการแก้ปัญหาต่างๆรวมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการใหม่ๆของสังคมและโลก สามารถทำได้หลายวิธี การปรับหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นทางเลือก

หนึ่งที่มีศักยภาพที่จะตอบโจทย์ปัญหาของครูและผู้เรียนที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการใหม่ๆของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2563 : 3)

หลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นหลักสูตรที่มีพันธะต่อการเจริญงอกงามและความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน โดยใช้ผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อจบช่วงชั้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนผ่านมวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่บูรณาการอย่างมีความหมาย เพื่อการประยุกต์ใช้ได้จริงสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมและตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนจำเพาะบุคคล จึงเป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centric) โดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัด ความพร้อม ความสามารถ ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนรวมทั้งความเหมาะสมกับบริบท วิถีชีวิต ภูมิสังคม ชาติพันธุ์และวัฒนธรรม สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียน ครูผู้สอนและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก

หลักสูตรฐานสมรรถนะมีหลักการสำคัญดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มีสมรรถนะเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน เป็นหลักสูตรฐานปฏิบัติ (Action Oriented) ที่มุ่งสู่การทำได้ (Able to Do) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นให้แก่ผู้เรียนตามช่วงวัย โดยมีการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centric) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดและก้าวหน้าไปตามความสามารถ รวมทั้งพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญได้ เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Personalization)

3. เป็นหลักสูตรที่มีความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง (Related to Real Life) ของผู้เรียน มีความหมายต่อผู้เรียนและสามารถนำไปใช้ในชีวิตได้จริง

4. เป็นหลักสูตรที่ให้ความสำคัญกับบริบทแวดล้อม (Contextualized) ที่แตกต่างกันของผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Multidisciplinary) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ได้มากขึ้น

6. เป็นหลักสูตรที่ยืดหยุ่น (Adaptive) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียน ครู สังคมและโลก

องค์ประกอบของการจัดการการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ในการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะนั้น ประกอบด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 8)

1. ครูมีมาตรฐานสมรรถนะ และจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงสมมรรถนะที่จัดไว้อย่างเป็นลำดับ เป็นกรอบในการจัดการเรียนการสอน ครูมีเป้าหมายที่จะช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนทำอะไรได้ (ในระดับที่กำหนด)

2. ครูต้องวิเคราะห์ว่า ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้อะไร จึงจะช่วยให้ทำสิ่งนั้นได้ ซึ่งเอื้อให้มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์และลดสาระการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็น ผู้เรียนต้องได้รับความรู้และฝึกใช้ความรู้ในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาคุณลักษณะที่ควรจะต้องมีในการทำสิ่งนั้น ให้ประสบผลสำเร็จได้ในระดับที่กำหนด

3. ครูจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบรู้จริง (Mastery Learning) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเกิดสมรรถนะที่ต้องการ

4. ครูจัดประสบการณ์ สถานการณ์ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้ฝึกนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ได้เรียนรู้ไปใช้จนเกิดสมรรถนะที่ต้องการ

5. ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน โดยสามารถใช้เวลาในการเรียนรู้แตกต่างกัน สามารถไปได้เร็ว ช้า (Self pacing) ตามความถนัดและความสามารถของตน

6. ครูมีบทบาทในการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) และให้ความช่วยเหลือตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนในการเรียนการสอนประจำวัน

7. ผู้เรียนต้องสามารถแสดงสมรรถนะหรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ในบริบทหรือสถานการณ์ใหม่ ๆ ก่อนที่จะก้าวสู่การเรียนรู้ขั้นต่อไป

8. หากผู้เรียนยังไม่ผ่านการทดสอบว่าเกิดสมรรถนะที่ต้องการ ครูจำเป็นต้องออกแบบการเรียนรู้และสอนซ่อมเสริม (Remedial teaching) ให้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเน้นการปฏิบัติโดยมีชุดของเนื้อหาความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการในระดับที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานได้จริง เป็นการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ในศาสตร์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งเพื่อนำไปใช้จนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนาผู้เรียนสามารถเลือกใช้ได้ 6 แนวทางซึ่งครูสามารถเลือกใช้ตามความพร้อมและความถนัดของตนและความเหมาะสมของบริบท ดังนี้(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.2563 :7 - 12)

แนวทางที่ 1 ใช้งานเดิม เสริมสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทเรียนโดยระบุเป็นวัตถุประสงค์การเรียนรู้ คิดกิจกรรมเสริมลงไปในแผนการจัดการเรียนรู้ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงแผนการสอนเดิมเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะได้เข้มข้นและเกิดสมรรถนะที่ต้องการไปพร้อมกับการเรียนเนื้อหาและทักษะตามปกติ

แนวทางที่ 2 ใช้งานเดิม ต่อเติมสมรรถนะ เป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เดิมของครูสู่การเน้นสมรรถนะที่มากขึ้นจากเดิม ออกแบบงานหรือสถานการณ์ถึงขั้นการฝึกฝน การนำความรู้ ทักษะและเจตคติไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะในเรื่องที่เรียนรู้นั้นมากยิ่งขึ้น

แนวทางที่ 3 ใช้รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนาสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีการนำรูปแบบการเรียนรู้ต่างๆมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับสมรรถนะที่สอดคล้องกันและเพิ่มเติมกิจกรรมที่สามารถช่วยพัฒนา

สมรรถนะนั้นให้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ใช้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

แนวทางที่ 4 สมรรถนะเป็นฐาน ผสานตัวชี้วัด เป็นการจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเป็นตัวตั้งและนำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกันมาออกแบบการสอนร่วมกันเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระและทักษะตามที่ตัวชี้วัดกำหนดไปพร้อม ๆ กันกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ต้องการ

แนวทางที่ 5 บูรณาการผสานหลายสมรรถนะ เป็นการจัดการเรียนรู้โดยนำสมรรถนะหลากหลายสมรรถนะเป็นตัวตั้งและวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง แล้วออกแบบการสอนที่มีลักษณะเป็นหน่วยบูรณาการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมโดยเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

แนวทางที่ 6 สมรรถนะชีวิตในกิจวัตรประจำวัน เป็นการสอดแทรกสมรรถนะที่ส่งเสริมในการทำกิจวัตรประจำวันต่างๆของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น เป็นการใช้กิจกรรมในชีวิตประจำวันที่ทำอยู่แล้วใช้เป็นสถานการณ์ในการฝึกฝนสมรรถนะจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะที่ต้องการอย่างเป็นธรรมชาติและยังช่วยปลูกฝังให้สมรรถนะมีความมั่นคงถาวรจากการปฏิบัติเป็นประจำด้วย

การวัดและประเมินผลฐานการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2563 : 28)

1. การประเมินการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนตามปกติ มีลักษณะเป็นการประเมินแบบ Formative Assessment ซึ่งมีการเก็บข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือตามปัญหาและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน

2. ใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) จากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance Assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio Assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง (Student Self-assessment) และการประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment)

3. การประเมินที่เป็นการตัดสินผลการเรียนรู้จะมุ่งวัดสมรรถนะอันเป็นองค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ

4. ใช้วิธีการวัดจากพฤติกรรม /การกระทำ/ การปฏิบัติ (Performance Test) ที่แสดงออกถึงความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance Criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ มิใช่อิงกลุ่มและมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ใช้ตรวจสอบได้

5. ใช้สถานการณ์เป็นฐานเพื่อให้บริบทการวัดและประเมินเป็นสภาพจริงมากขึ้น เช่น อาจเตรียมบริบทเป็นข้อความ รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว สถานการณ์จำลอง หรือสถานการณ์เสมือนจริงในคอมพิวเตอร์ซึ่งสามารถประเมินได้หลายประเด็นในสถานการณ์เดียวกัน

6. ผู้เรียนจะได้รับการประเมินเมื่อพร้อม และเป็นการประเมินความก้าวหน้าตามอัตราของตนเอง ด้วยเครื่องมือวัดที่เข้าถึงความเชี่ยวชาญของผู้เรียน การประเมินจะเป็นไปตามลำดับขั้นของสมรรถนะที่กำหนด หากไม่ผ่านจะต้องได้รับการซ่อมเสริมจนกระทั่งผ่านจึงจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นต่อไป

7. การรายงานผล เป็นการให้ข้อมูลพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนตามลำดับขั้นที่ผู้เรียนทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยครูทำการทดสอบพฤติกรรมการปฏิบัติ (Performance Assessment) ของผู้เรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด (Performance Criteria)

กล่าวสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเน้นการประเมินองค์รวมของสมรรถนะด้วยเครื่องมือประเมินตามความเหมาะสมและประเมินเมื่อผู้เรียนพร้อมที่จะรับการประเมิน หากประเมินผ่าน ผู้เรียนจะสามารถก้าวสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ขั้นต่อไปได้ หากยังไม่ผ่าน ผู้เรียนจะได้รับการสอนซ่อมเสริม จนกระทั่งบรรลุผล ผู้เรียนแต่ละคนจะก้าวหน้าไปตามความสามารถของตน อาจก้าวหน้าไปได้เร็วในบางสาระ และอาจไปได้ช้าในบางสาระตามความถนัดของตน

สมรรถนะสำคัญของครูกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ

สมรรถนะคือสิ่งสำคัญยิ่งกว่าความรู้ เพราะความรู้สามารถศึกษาเพิ่มเติมเองได้ แต่สมรรถนะ หรือพฤติกรรมและทักษะที่สามารถสังเกตได้ การเตรียมความพร้อมเพื่อนำหลักสูตรฐานสมรรถนะเข้ามาสู่การจัดการศึกษาในโรงเรียน นอกจากจะเปลี่ยนแปลงและปรับให้เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา เช่นปรับตัวชี้วัดที่ผู้เรียนต้องรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ชุมชนและสังคม การบูรณาการในรูปแบบสหวิชา การจัดการเรียนรู้เน้นภาคปฏิบัติ และการวัดประเมินผลสมรรถนะจากผลลัพธ์การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยครูผู้สอน

การพัฒนาสมรรถนะจำเป็นต้องเริ่มต้นที่ตัวครูผู้สอนโดยครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากเดิมให้เป็น ครูผู้สอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสามารถ มีทักษะกระบวนการคิดตามสถานการณ์ที่ทันยุคทันสมัยมาปรับใช้กับผู้เรียนให้เกิดการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นลำดับขั้น จากการสร้างกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการแก้ปัญหา ริเริ่มการพัฒนาทำให้เกิดผลลัพธ์ คิดค้น ปรับเปลี่ยน การสร้างสิ่งใหม่

องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) คุณลักษณะ จตคติ (Attribute / Attitude) 4) การประยุกต์ใช้ (Application) 5) การกระทำ การปฏิบัติ (Performance) 6) งานและสถานการณ์ต่าง ๆ (Tasks / Jobs / Situations) และ 7) ผลสำเร็จ ตามเกณฑ์ที่กำหนด (Success) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของครูในศตวรรษที่21 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 58) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) ของครูผู้สอนเพื่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือความมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) คือความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self - Development) คือการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) คือการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณครู (Teacher ‘ Ethics and Integrity) คือการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) คือความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) คือคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดย

ปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Relationship and Collaboration – Building for Learning Management) คือการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

คุณลักษณะของครูในอนาคตจากการประชุมวิชาการ “อภิวัฒน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย การสัมมนาข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพภายใต้แนวคิด ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557 : 11 อ้างถึงใน เดชกุล มัทวานุกูล. 2563 : 128)

1) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้
2) มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการจัดการเรียนรู้
3) มีทักษะการสื่อสาร
4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5) ตื่นรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์
6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้
7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
8) ใฝ่ค้นคว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม
10) รู้และเข้าใจอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
12) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
13) มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาชนอาเซียน

สมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายและยังกำหนดสมรรถนะของครูให้เหมาะสมกับสายงานทางด้านการสอน ครูผู้สอนต้องทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในความรับผิดชอบ ศึกษาหาความรู้เพื่อให้ได้ตรงตามสมรรถนะในแต่ละด้านที่จะทำให้ครูผู้สอนจะต้องมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพ

คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) ของครูผู้สอนและคุณลักษณะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 และองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ(สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 :7 - 12) สามารถสังเคราะห์คุณลักษณะสำคัญของครูผู้สอนกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

Starter (S) หมายถึง ครูผู้เริ่มต้น กล่าวคือครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในเรื่องความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต สามารถสร้างและออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

Trainer (T) หมายถึง ครูผู้ฝึก กล่าวคือครูผู้สอนสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยกิจกรรมและสถานการณ์ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบรู้จริง (Mastery Learning) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเกิดสมรรถนะของผู้เรียนที่ต้องการ

Achiever (A) หมายถึง ครูผู้บรรลุความสำเร็จ กล่าวคือครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูผู้สอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสดงสมรรถนะหรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ในบริบทหรือสถานการณ์ใหม่ๆก่อนการเรียนรู้ขั้นต่อไป

Resilient (R) หมายถึง ครูผู้มีความยืดหยุ่น กล่าวคือ ครูผู้สอนมีความตั้งใจและเต็มใจในการอำนวยการจัดการเรียนรู้ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ช่วยเหลือและแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมและให้เวลาในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ตามความถนัดและความสามารถของผู้เรียน

คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ(STAR) เป็นคุณลักษณะของครูผู้สอนที่จะต้องเป็นผู้เริ่มต้นพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ต้องปรับเปลี่ยนจากครูผู้สอนมาเป็นครูผู้ฝึก ฝึกให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นผู้เรียนที่พร้อมเรียนรู้และเปิดใจรับสิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนต้องมีความยืดหยุ่นในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เนื้อหา สาระ และรูปแบบกิจกรรมภายใต้ความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งการวัดและประเมินผลโดยเน้นการประเมินความเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสภาพจริง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของผู้เรียนปลายทางคือ “ผู้เรียนคิดได้ แก้ปัญหาเป็น”

ตารางที่ 1 แสดงคุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ (STAR)

คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ		**ตัวชี้วัด**
S	Starter (ผู้เริ่มต้น)	- มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - มีการวางแผนชัดเจน - มีการกำหนดเป้าหมายและติดตามการพัฒนาผู้เรียนชัดเจน - มีการสร้างชุมชนหรือแนวร่วมในการพัฒนาผู้เรียน
T	Trainer (ครูผู้ฝึก)	- ใส่ใจความต้องการของผู้เรียน สามารถทำให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเอง - มีภาวะผู้นำและความอดทนสูง - มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่าง - เป็นที่ปรึกษาและผู้อำนวยความสะดวกที่ดี - ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้
A	Achiever (ผู้บรรลุผลสำเร็จ)	- มีทัศนคติในทางบวก - ใจกว้างรับฟังคำวิพากษ์ และ วิจารณ์ - พร้อมช่วยเหลือเพื่อครูและผู้เรียนอย่างเต็มที่ - ไม่หยุดเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
R	Resilient (ผู้มีความยืดหยุ่น)	- มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี - ปรับตัวได้เร็วกับทุกสถานการณ์ - มีการเตรียมพร้อมสำหรับการวางแผน และการปรับแผน - เป็นผู้ถ่ายทอด และผู้ฟังที่ดี พร้อมเข้าใจความรู้สึกของผู้เรียน

ตารางที่ 2 แสดงตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ

คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ		**ตัวชี้วัด**	**เกณฑ์การประเมิน**
S	Starter (ผู้เริ่มต้น)	มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์	แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการเรียนรู้
		มีการวางแผนชัดเจน	วิเคราะห์ภารกิจเพื่อการวางแผนอย่างเป็นระบบ
		มีการกำหนดเป้าหมายและติดตามการพัฒนาผู้เรียนชัดเจน	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ทุกภาคเรียน
		มีการสร้างชุมชนหรือแนวร่วมในการพัฒนาผู้เรียน	กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
T	Trainer (ครู ผู้ฝึก)	ใส่ใจความต้องการของผู้เรียน สามารถทำให้ผู้เรียน ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเอง	สร้างความร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครอง ร่วมกันดำเนินการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน
		มีภาวะผู้นำและความอดทนสูง	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติผู้อื่น
		มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่าง	มีทักษะการสื่อสาร เปิดใจกว้างยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น
		เป็นที่ปรึกษาและผู้อำนวยความสะดวกที่ดี	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน
		ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนไปให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

ตารางที่ 2 แสดงตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ (ต่อ)

คุณลักษณะสำคัญของครูกับการจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะ		**ตัวชี้วัด**	**เกณฑ์การประเมิน**
A	Achiever (ผู้บรรลุผลสำเร็จ)	มีทัศนคติในทางบวก	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาตนเองและนวัตกรรม
		ใจกว้างรับฟังคำวิพากษ์ และ วิจารณ์	พิจารณา ทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น
		พร้อมช่วยเหลือเพื่อครูและผู้เรียนอย่างเต็มที่	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุนในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย
		ไม่หยุดเรียนรู้พัฒนาตนเอง	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
R	Resilient (ผู้มีความยืดหยุ่น)	มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้
		ปรับตัวได้เร็วกับทุกสถานการณ์	ปฏิบัติงานตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
		มีการเตรียมพร้อมสำหรับการวางแผนและการปรับแผน	ใช้ผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน
		เป็นผู้ถ่ายทอด และผู้ฟังที่ดี พร้อมเข้าใจความรู้สึกของผู้เรียน	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์วิชาชีพแก่ผู้อื่น

บทสรุป

หลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นหลักสูตรที่มีพันธะต่อการเจริญงอกงาม และความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน โดยใช้ผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อจบช่วงชั้นเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนผ่านมวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่บูรณาการอย่างมีความหมายเพื่อการประยุกต์ความรู้ ทักษะกระบวนการได้จริงสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม และตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนจำเพาะบุคคล จึงเป็นหลักสูตรที่ต้องปรับแนวทางให้การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ เป็นการเรียนการสอนที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นเป้าหมาย คือมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่างๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิต เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้การได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะของครูกับการจัดการเรียนรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ด้วยแนวคิด **STAR** ซึ่งอักษรย่อของแนวคิดดังกล่าวมีความหมาย กล่าวคือ S มาจากคำว่า Starter หมายถึง การเป็นผู้เริ่มต้นในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน T มาจากคำว่า Trainer หมายถึง การเป็นผู้ฝึกฝนให้ผู้เรียนความตระหนักในการพัฒนาตนเอง A Achiever หมายถึง การเป็นผู้บรรลุผลสำเร็จในการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนและการพัฒนาตนเอง และ R มาจากคำว่า Resilient หมายถึงการเป็นผู้มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาและปรับตัวในการแก้ปัญหาได้ โดยคุณลักษณะของครูดังกล่าวนี้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) ของครูผู้สอนและคุณลักษณะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

เดชกุล มัทวานุกูล. (2563). *ความเป็นครู.* เอกสารประกอบการสอนวิชา รหัสวิชา EDC 6207 สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: ณภัทร ก็อปปี้.

ปทิตตา ปิยสกุลเสวี. (31 มีนาคม 2564). หลักสูตรใหม่กำลังมาเพื่อยกระดับเด็กไทย “หลักสูตรฐานสมรรถนะเรื่องจริงหรืออุดมคติ”. ไทยรัฐ. 16.

ปทิตตา ปิยสกุลเสวี. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเวสปรา กับการสร้างเสริมสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. ใน *การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่องก้าวนำสังคมวิถีชีวิตใหม่ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม* (น.366-375). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

สุพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต, และคณะ. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 17*(1), 33-48.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562ก). *หลักสูตรฐานสมรรถนะผู้เรียน.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562ข). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

McCleland , D. C. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist, 28*(1), 1-14.

ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร

อิทธิศักดิ์ อินทรประเสริฐ[1*] โชษิตา เกียรติชัยวัฒน์[2] ปทิตตา ปิยสกุลเสวี[3] และ เชษฐา คำขุ่ม[4]

[1,2] โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์

[3,4] คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

ELECTRONIC LEARNING CENTER FOR TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNELS IN ASSUMPTION CONVENT BANGKOK

Ithisak intaraprasert[1*], Chosita Kiatchaiwat[2], Pathitta Piyasakulsewee[3] and Chettha Kumchum[4]

[1,2] Assumption Convent School

[3,4] School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: sisterspcthai@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 7 กุมภาพันธ์ 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 11 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลสนับสนุนสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้แสวงหาความรู้และเสริมสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ อันประกอบด้วย เครื่องมือประเภทสื่อเทคโนโลยี สื่อ (Software) ที่ผลิตมาใช้ควบคู่กับอุปกรณ์ (Hardware) ทำงานบนเครือข่ายสังคมผ่านสัญญาณอินเตอร์เน็ต (Websites) ระบบบริหารจัดการคลังความรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ (LMS) และระบบปฏิบัติการสำเร็จรูปสำหรับการประยุกต์ใช้คำสั่งเพื่อเป็นสื่อประกอบการเรียนรู้ (Application) ซึ่งองค์กระกอบทั้งหมดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบนระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายสัญญาณอินเตอร์เน็ตแบบโต้ตอบได้สองทาง (Microsoft Team) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ครู บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

Electronic Learning Center for Teachers and Educational personnels in Assumption Convent Bangkok is the e-learning resource which create and develop to be a source of

supporting information for teachers and educational personnels to seek knowledge and enhance their ability to use technology. Information for learning management which consists of Technology media tools, materials (software) produced together with devices (hardware), working on social networks (websites), knowledge management system for learning management (LMS) and the built - in operating system for the application of commands as a learning medium (application), which all these organizations have applied for teaching activities on a remote conference system via an interactive internet signal network two ways communication (Microsoft Team) to be used as a tool for instruction designing online.

Keywords: Electronic Learning Center, teachers, educational personnels

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด -19 ของประเทศไทยที่ยังปรากฏมีการแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับ โดยภาครัฐได้มีมาตรการงดการจัดการศึกษาในการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมที่มีนักเรียนหรือนักศึกษาที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมอาจส่งผลต่อการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด–19 เพิ่มมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 รูปแบบ ประกอบด้วย รูปแบบ On-site , On – air , On-demand , On-line และ On - handโดยการพิจารณาเลือกใช้รูปแบบใดที่โรงเรียนจะใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้น โรงเรียนจะต้องคำนึงถึง ความพร้อมและความปลอดภัยของผู้เรียน และครูเป็นสำคัญ โดยโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอนได้มากกว่าหนึ่งรูปแบบตามความพร้อมและความเหมาะสมของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564 : คำนำ) และเพื่อการเตรียมตัวให้พร้อมในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีความสอดคล้องกับมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โรงเรียนและสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางไกลในรูปแบบ On-line ในทุกระดับชั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาเพียงชั่วเวลาหนึ่งนั้น ไม่เพียงพอ จำเป็นต้องจัดการศึกษาให้กับบุคคลตลอดชีวิต เพราะช่วยทำให้ประเทศชาติเข้าสู่สังคมโลกง่ายขึ้น สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551จึงต้องมีความหลากหลาย เน้นสื่อเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้เรียนและผู้สอนสามารถจัดทำและพัฒนาสื่อขึ้นเองหรือนำสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวและในระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจารณญาณในการเลือกใช้สื่อและแหล่งความรู้เพื่อส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อการใช้สื่อประกอบการสอนของครูซึ่งเป็น

ส่วนสำคัญในการสอน ทำให้ประหยัดเวลาในการสอน ผู้เรียนมีความเข้าใจต่อบทเรียน โรงเรียนจึงต้องมีการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางด้านสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษา

ด้วยสถานการณ์และความสำคัญจำเป็นโรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร จึงได้สร้างและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Electronics Learning Center for Teachers and Educational personnels) ขึ้นเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลที่เป็นสื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้เพื่อช่วยสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้แสวงหาความรู้ และเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือประเภทสื่อเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสื่อวัสดุ (Software) ที่ผลิตมาใช้ควบคู่กับอุปกรณ์ (Hardware) สามารถนำไปประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

ความหมายของศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในมาตรา 64 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น ๆ โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้วยเหตุนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาคือ ปัญหาการดูแลเก็บรักษา การซ่อมบำรุง การให้บริการ การผลิตและการจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาดังกล่าว ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีหน่วยงานขึ้นในสถานศึกษาเพื่อเป็นศูนย์กลางในการรับผิดชอบและดำเนินเกี่ยวกับการผลิตและการจัดหาซึ่ง

ปานวาส ประสาทศิลป์ (2560 : 12-13) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาคือ ศูนย์สื่อออนไลน์ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล จัดเก็บรวบรวมสื่อ ผลิต บริการและให้คำปรึกษาให้ ข้อสนเทศเกี่ยวกับสื่อการศึกษาอย่างครบวงจร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร และการใช้นวัตกรรมใน การเรียนการสอน สถานที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และให้ข่าวสารข้อมูลแก่กลุ่มเป้าหมายของศูนย์สื่อ ผู้ใช้บริการมีโอกาส ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเสริมความรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บริการที่แตกต่างกัน

โสภณ พงษ์ชัยอนทร์ (2564 : 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาคือ เป็นองค์กรที่ทำกิจกรรมที่ประกอบด้วยผู้นำ คณะทำงาน และสถานที่เก็บอุปกรณ์ หนึ่งในส่วนนั้นมีพื้นที่ในการผลิต การจัดหา การนำเสนอของวัสดุการสอน การจัดหาเพื่อพัฒนา และการวางแผนให้บริการซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการของกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า ศูนย์สื่อการเรียนการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดองค์กรเพื่อการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Electronics Learning Center for Teachers and Educational personnels) เป็นแหล่งเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ที่สร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลสำหรับการสนับสนุนให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้แสวงหาความรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือประเภทสื่อเทคโนโลยีซึ่งเป็นสื่อวัสดุ (Software) ที่ผลิตมาใช้ควบคู่กับอุปกรณ์ (Hardware) ประกอบการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง อันประกอบด้วย

เครือข่ายสังคมของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ (Websites) ระบบบริหารจัดการคลังความรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้ (LMS) ระบบประชุมทางไกลผ่านเครือข่ายสัญญาณอินเตอร์เน็ตแบบโต้ตอบได้สองทาง (Microsoft Team) และระบบปฏิบัติการสำเร็จรูปสำหรับการประยุกต์ใช้คำสั่งเพื่อเป็นสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ (Application)

แนวทางการสร้างและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Electronic Learning Center for Teachers and Educational personnels)

การสร้างและการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Electronics Learning Center for Teachers and Educational personnels) ของโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานครได้พิจารณาเลือกกรอบแนวคิดรูปแบบเวสปรา WESPRA model (ปทิตตา ปิยสกุลเสวี, 2564 : 368-375) มาเป็นแนวทางในการสร้างและศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Electronics Learning Center for Teachers and Educational personnels) ผ่านมุมมองและความคิดของกลุ่มที่มีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน และบทบาทของครูผู้สอนเพื่อให้ผลลัพธ์เกิดประโยชน์สูงสุด ดังแสดงรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดง กรอบแนวคิดรูปแบบเวสปรา WESPRA model เพื่อสร้างและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning Center) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร

WESPRA Model	บทบาททีมสนับสนุน	บทบาทครูผู้สอน
W: Why	ครูเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ ดังนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้แอปพลิเคชั่นสำเร็จรูปที่ง่าย และเหมาะสมกับเนื้อหาหากมีแหล่งสำหรับการรวบรวมข้อมูล เรียนรู้วิธีการใช้งานสำหรับครูผู้สอนได้เลือกใช้และสามารถดาวน์โหลดเพื่อติดตั้งในเครื่องมืออุปกรณ์สำหรับการนำไปออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ one stop service จะทำให้การเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนออนไลน์ ครูจำเป็นต้องหาสิ่งแปลกใหม่มาจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อดึงดูดความสนใจผู้เรียนและสามารถให้ผู้เรียนนั้นเข้าถึงบทเรียนได้และอุปกรณ์การเรียนได้ทุกคน ครูจำเป็นต้องแสวงหาแอปพลิเคชั่นแปลกใหม่มาประกอบการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

ตารางที่ 1 แสดง กรอบแนวคิดรูปแบบเวสปรา WESPRA model เพื่อสร้างและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning Center) โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

WESPRA Model	บทบาททีมสนับสนุน	บทบาทครูผู้สอน
E: Expression	คณะทำงานระดมความคิดเพื่อออกแบบโครงสร้างของแหล่งการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ทั้งจากภายในฝ่ายผู้แทนครูและหน่วยงานภายนอกเพื่อหาเครื่องมือ ช่องทางที่เหมาสมและคุ้มค่าที่สุด	ครูเข้าไปแนะนำความต้องการที่จะเลือกใช้หรือเรียนรู้แอปพลิเคชั่น ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาบทเรียน และช่วงวัยของผู้เรียน
S: Strands	การพัฒนาเว็บไซต์ การพัฒนาระบบแอลเอ็มเอส (LMS) แอปพลิเคชั่นสำหรับการจัดการเรียนรู้	การเข้าสู่ระบบศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การเข้าสู่ระบบเพื่อศึกษาบทเรียน การติดตั้งแอปพลิเคชั่นลงเครื่อง การติดต่อสอบถามผ่านระบบ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์
P: Process	P วางแผนการออกแบบและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา D ลงมือสร้างและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา C ตรวจสอบระบบและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลภายในศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา A ปรับปรุงระบบและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลภายในศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	P ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ D ลงมือสร้าง หรือผลิต หรือเลือกใช้แอปพลิเคชั่นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา บทเรียนและวัยของผู้เรียน C ตรวจสอบวิธีการใช้ และผลลัพธ์ของการจัดการเรียนรู้ A ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้

WESPRA Model	บทบาททีมสนับสนุน	บทบาทครูผู้สอน
R: Research	ศึกษาประสิทธิผลของศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์	ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ของผู้เรียน ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนผู้ปกครองที่มีต่อการเรียนออนไลน์
A: Applied to life	แบ่งปันความรู้ออกสู่โรงเรียนในเครือคณะ และสังคมการศึกษา	

โครงสร้างศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning Center)
โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร

ภาพที่ 1 แผนภาพโครงสร้างศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Learning Center) โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร

คณะทำงานศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Electronic Learning Center for Teachers and Educational personnels) โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ กรุงเทพมหานครได้ออกแบบแผนภาพโครงสร้าง ซึ่งเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blueprint) เพื่อการดำเนินการในระบบบนเครือข่ายอินเตอร์เน็ต ดังแผนภาพต่อไปนี้

ส่วนของครู

ภาพที่ 2 แผนผังโครงสร้างการเข้าใช้บริการในศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนของผู้ดูแล

ภาพที่ 3 แผนผังโครงสร้างการทำงานของผู้ดูแลระบบ

ส่วนของบทเรียน

ภาพที่ 4 แผนผังโครงสร้างการสร้างคลังบทเรียน

ภาพที่ 5 ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครู

ภาพที่ 6 คลังบทเรียนในศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครู

ประโยชน์ศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการสร้างและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษามีดังนี้

1. เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องและช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้
2. ช่วยลดปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนโดยเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้เร็วขึ้น
3. ช่วยขยายผลการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากความแตกต่างและหลากหลายของสื่อและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

4. ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความมั่นใจ จากการใช้สื่อและนวัตกรรมและช่วยให้การเสนอผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แสดงผลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพของผู้เรียนได้

5. ช่วยให้ทิศทางการบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาผู้เรียนไปตามสภาพความพร้อมและเป็นไปตามความเจริญของสังคมเทคโนโลยีต่าง ๆ

6. ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวความคิดที่จะพัฒนาเทคนิคและวิธีการการสอนและการปฏิบัติงานต่างๆได้และยังสามารถที่จะทำให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้

7. ช่วยแก้ปัญหาด้านความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ถูกต้องตามกระบวนการที่ได้ผ่านการวิจัยแล้ว

8. ช่วยให้โรงเรียนมีสื่อ นวัตกรรมและอุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ที่ได้จัดหมวดหมู่ตามประสิทธิภาพไว้แล้ว

9. ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนความคิดด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้มีความรับผิดชอบต่อตนเองในการปฏิบัติงานด้านต่างๆมากขึ้นโดยใช้หลักการและทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ และส่งเสริมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีรูปแบบที่ถูกต้อง

บทสรุป

การจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21ที่มีการแข่งขันกันสูงทั้งในภาคธุรกิจและภาคการศึกษารวมทั้งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องปรับตัวทั้งในด้านการบริหารการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้และการสนับสนุนการบริหารการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (Electronic Learning Center for Teachers and Educational personnels) จึงเเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลสำหรับการสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาได้แสวงหาความรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือประเภทสื่อเทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ปทิตตา ปิยสกุลเสวี. (2564). รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเวสปรา กับการสร้างเสริมสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. ใน *รายงานการประชุมวิชาการ การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง ก้าวนำสังคมวิถีชีวิตใหม่ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม* (น. 366-375). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

ปานวาส ประสาทศิลป์. (2560). *การศึกษาองค์ประกอบศูนย์สื่อออนไลน์ทางด้านภาษาของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

โรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์. (2564). *ประกาศโรงเรียนอัสสัมชัญ คอนแวนต์ เรื่อง การเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 และการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVOD-19).* 10 พฤษภาคม 2564.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564*. สืบค้น 10 มีนาคม 2565, จาก https://qrgo.page.link/bJ4ft

โสภณ พงษ์ชัยอนทร์. (2563). *รูปแบบของศูนย์สื่อการเรียนการสอน*. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://www.gotoknow.org/posts/27848.

ธุรกิจเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่ ด้วยโมเดลธุรกิจ CANVAS

นิยม กริ่มใจ*

คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

BUSINESSES TRANSITIONING TO A NEW NORMAL WAY WITH THE CANVAS BUSINESS MODEL

Niyom Krimjai*

Faculty of Accounting and Management Science, Southeast Bangkok College, Thailand

E-mail: niyomkrimjai00@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 15 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 7 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การระบาดของไวรัสโคโรนาหรือ COVID-2019 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ในวงกว้างที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่ทำให้ผู้ประกอบธุรกิจจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจที่เข้าสู่ยุคที่เรียกว่า “นิว นอร์มอล” (New Normal) คือรูปแบบวิถีปกติใหม่ โดยการลดการสัมผัสระหว่างบุคคลและการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ที่ต้องทำงานจากที่บ้านหรือ Work From Home ซึ่งธุรกิจในรูปแบบวิถีปกติใหม่จึงหนีไม่พ้นที่ต้องปฏิบัติให้เกิดเป็นเรื่องปกติเพื่อไม่ให้ลูกค้าใกล้ชิดกันและเว้นระยะห่างทางสังคมรวมถึงการมีข้อปฏิบัติใหม่ๆ ที่กลายเป็นนิว นอร์มอล

จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้ประกอบธุรกิจรายใหม่เข้าสู่ตลาดที่มีอายุยังน้อยแต่มีวิสัยทัศน์และการมองการณ์ไกล พร้อมที่จะเดินไปข้างหน้าและแสดงถึงเจตนารมย์ที่จะทำธุรกิจใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อที่จะชนะผู้ประกอบธุรกิจรายใหญ่ๆ และสามารถตอบสนองความต้องการต่อผู้บริโภคด้วยคุณภาพของสินค้าหรือการให้บริการที่เหนือกว่า และธุรกิจควรที่จะเปลี่ยนความคิดแบบเก่าหรือแบบเดิมๆ ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ปัจจุบันที่สามารถนำเสนอสินค้าหรือการให้บริการได้อย่างเหมาะสม ด้วยการนำ Business Model Canvas (BMC) เป็นเครื่องมือทางการตลาดมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและรวบรวมความคิดในการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือการบริการให้มีความทันสมัยกับผู้บริโภคมากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการให้กับผู้บริโภคจากการได้รับผลกระทบ และการเปิดใจให้กว้างเพื่อเป็นการเปิดโอกาสที่จะให้นำเสนอและการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพต่อไป

คำสำคัญ: ธุรกิจ วิถีปกติใหม่ โมเดลธุรกิจ

Abstract

The outbreak of corona virus or COVID-19 has widely affected the economy, society, and culture. This leads the business owners to realizing the needs to analyze the situation causing them to enter the era known as "A New Normal". This new normal way of life is determined by reducing interpersonal contact, increasing social distance, and working from home. Businesses in the new normal are inevitably abiding by in order to keep customers distanced from each other and following new practices which become the new norm.

Given the above situation, new young business owners with new vision and willing to move forward to start a new business are allowed to enter a market and defeat the big business operators as well as able to meet the needs of consumers with superior product quality or services. Businesses should change their traditional ideas and adapt themselves to the current situation in order to properly offer products or services using Business Model Canvas (BMC) as a marketing tool to develop and consolidate ideas to deliver innovative products or services and meet the needs of consumers from being affected. Furthermore, businesses should be open-minded in order to provide opportunities to deliver creative and quality work.

Keywords: Business, New Normal, Business Model

ธุรกิจเปลี่ยนผ่านสู่วิถีปกติใหม่ ด้วยโมเดลธุรกิจ CANVAS

จากสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจากการระบาดไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ที่กำลังเกิดการระบาดใหญ่ (Pandemic) และส่งผลต่อการล็อกดาวน์ (Lockdown) ในหลายๆ ประเทศทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากการระบาดระรอกใหม่นี้เช่นกันซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวัน สุขภาพชีวิต ผลิตภัณฑ์และการให้บริการ รวมถึงระบบเศรษฐกิจภายในประเทศที่กำลังจะฟื้นตัวจากการระบาดในรอบแรกปลายปี 2562 ต้องกลับมาดำเนินการแก้ไขและการจัดระบบในการป้องกันที่มีการระบาดอย่างรวดเร็ว รุนแรงกว่าเดิมและยังเป็นการสะท้อนถึงสถานการณ์ของโลกในยุคสมัยนี้ได้อย่างแท้จริง เพราะ 2021 เป็นปีที่ทั่วโลกได้ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกันของการระบาดจากไวรัสโคโรนา 2019 และมีผู้ติดเชื้อไวรัสที่เป็นสายพันธ์ใหม่เกิดขึ้นอีกในหลายๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทยที่ได้มีการตรวจพบจากชาวต่างชาติที่เดินทางมายังประเทศไทย และได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และต่อวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ที่ทำให้ผู้ประกอบธุรกิจหรือนักลงทุนได้เกิดความท้าทายต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในระดับโลกและระดับท้องถิ่นของแต่ละประเทศที่ได้รับผลกระทบในทุกๆ กลุ่ม รวมถึงผู้บริโภคในระดับต่างๆ ทุกอาชีพ ทั้งผู้ที่มีรายได้น้อยรวมถึงผู้ที่มีฐานะทางการเงินระดับสูง และจากผลกระทบ

ที่ได้รับของแต่ละกลุ่มย่อมส่งผลต่อความเป็นอยู่และความไม่เป็นธรรมในสังคม ความไม่เท่าเทียมกันในแต่ละระดับของผู้บริโภค เช่น การเข้าถึงของผลิตภัณฑ์ เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ และระบบสาธารณสุข ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างไรในปัจจุบันและอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นมาจากการระบาดของไวรัสโคโรนา หรือ COVID-2019 จึงเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า "นิว นอร์มอล" (New Normal) ได้ถูกใช้ในช่วงเวลาที่มีการระบาดของโควิด-19 คือรูปแบบวิถีปกติใหม่ โดยการลดการสัมผัสระหว่างบุคคลและการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) จากแต่เดิมที่ต้องเข้าไปทำงานที่ออฟฟิศ จำเป็นต้องอยู่บ้านมากขึ้นและการทำงานจากที่บ้านหรือ Work From Home ในด้านการเรียนการสอนก็ต้องปรับตัวสู่การเรียนการสอนที่บ้าน "เรียนออนไลน์ และสอนออนไลน์" การจับจ่ายซื้อของต่างๆ ทำให้เกิดการหันมาซื้อสินค้าทางออนไลน์แทนการไปเดินห้างสรรพสินค้าหรือศูนย์การค้า ซึ่งการประกอบธุรกิจในรูปแบบใหม่จึงหนีไม่พ้นที่ต้องปฏิบัติให้เกิดเป็นเรื่องปกติ เพื่อไม่ให้ลูกค้าใกล้ชิดกันหรือแออัดกัน เว้นระยะห่างทางสังคมและต้องมีมาตรการเพื่อป้องกับการแพร่ระบาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รวมถึงมีข้อปฏิบัติใหม่ๆ ที่จะกลายเป็น นิว นอร์มอล (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2563)

จากสถานการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลถึงการดำรงชีวิตของผู้บริโภคที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริโภค และผู้ประกอบธุรกิจจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการนำเสนอขายสินค้าหรือการให้บริการ ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจต้องกลับมาศึกษาถึงธุรกิจของตนเองว่าจะสามารถคงอยู่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคต่อไปหรือไม่ โดยศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจมหาวิทยาลัยหอการค้าได้เปิดเผยผลการวิจัยทางธุรกิจลิสต์ 10 อันดับดาวรุ่งและดาวร่วงประจำปี 2564 โดยอิงเกณฑ์การให้คะแนนใน 5 ส่วนประกอบด้วย ยอดขาย ต้นทุน กำไรสุทธิ ผลกระทบจากปัจจัยเสี่ยงและภาวะการแข่งขัน และความต้องการความสอดคล้องกับกระแสนิยม โดยมีรายชื่อกลุ่มธุรกิจ ปณชัย อารีเพิ่มพร (2563) ดังนี้

ธุรกิจดาวรุ่ง ได้แก่

1. ธุรกิจบริการทางการแพทย์และความงาม และธุรกิจอีคอมเมิร์ส
2. ธุรกิจแพลตฟอร์มและธุรกิจจัดทำคอนเทนต์ ยูทูเบอร์และผู้รีวิวสินค้า
3. ธุรกิจประกันภัยและประกันชีวิต
4. ธุรกิจเครื่องมือแพทย์และธุรกิจเวชภัณฑ์ยา ธุรกิจขายส่งสินค้าทางเวชภัณฑ์และทางการแพทย์
5. ธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยีวิเคราะห์และจัดการข้อมูล
6. ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจอาหารเสริมและสุขภาพ
7. ธุรกิจ Street Food และ Food Truck
8. ธุรกิจขนส่งโลจิสติกส์และเดลิเวอรี ธุรกิจด้านฟินเทคและธุรกิจพลังงาน
9. ธุรกิจตู้หยอดเหรียญฯ (สะดวกซัก ธุรกิจเติมเงินและน้ำ)
10. ธุรกิจที่ปรึกษาด้านกฎหมาย บัญชี ธุรกิจการออกแบบแพ็กเกจจิ้ง บรรจุภัณฑ์

ธุรกิจดาวร่วง ได้แก่

1. ธุรกิจเช่าหนังสือ
2. ธุรกิจผลิตโทรศัพท์พื้นฐาน โทรสาร และธุรกิจจำหน่ายอุปกรณ์ความจำ
3. ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์และวารสาร
4. ธุรกิจร้านอินเทอร์เน็ตและคนกลาง
5. ธุรกิจดั้งเดิมที่ไม่มีดีไซน์และใช้แรงงานเยอะ (เฟอร์นิเจอร์และของเล่น)
6. ธุรกิจผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่ใช้แรงงานเยอะ ธุรกิจหัตถกรรม และเฟอร์นิเจอร์ไม้
7. ธุรกิจซ่อมรองเท้า
8. ธุรกิจการค้าแบบเดิม และธุรกิจเครื่องปั้นดินเผา เซรามิก
9. ธุรกิจผลิตผักและผลไม้อบแห้ง
10. ธุรกิจร้านถ่ายรูป

จากธุรกิจที่เป็นดาวรุ่งและดาวร่วงในปี 2564 ที่กล่าวมา ย่อมส่งผลถึงสถานการณ์ของผู้ประกอบธุรกิจที่จะต้องปรับตัวอย่างไรเพื่อความอยู่รอดที่กำลังส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจอย่างหนัก ที่จะดำเนินการทำให้ธุรกิจของตนเองสามารถดำรงอยู่ได้ โดยผู้ประกอบธุรกิจหรือนักการตลาดสามารถนำเครื่องมือทางการตลาดที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการรวบรวมความคิดในการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือการบริการให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยตรง ซึ่งสามารถวางแผนธุรกิจของตนเองด้วยการใช้โมเดลธุรกิจ Business Model Canvas (BMC) ที่จะทำให้เข้าใจธุรกิจมากขึ้นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการให้กับผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสม โดยแผนผังโมเดลธุรกิจสามารถนำไปใช้ในการถ่ายทอดให้แก่ผู้ประกอบธุรกิจที่มีลักษณะการดำเนินงานที่สอดคล้องกับปัจจุบันรวมทั้งผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรต้องมีความเข้าใจในทฤษฎีเบื้องต้นของแผนผังโมเดลธุรกิจในแต่ละองค์ประกอบ (อัตถพงศ์ เขียวแกร และคณะ, 2563) เพื่อสามารถนำมาพัฒนาเป็นแผนผังโมเดลธุรกิจและแผนธุรกิจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและพร้อมกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพราะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ในหลายๆ ด้าน เช่น ใช้ในการพัฒนาธุรกิจใหม่ ใช้สำหรับพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ในโมเดลธุรกิจเดิม ใช้ปรับกลยุทธ์ใหม่ ใช้ในการวิจัยเพื่อการลงทุน และในด้านอื่นๆ Rogge, (2014) เพื่อเพิ่มมูลค่า และคุณค่าให้กับผลิตภัณฑ์และการบริการ

โมเดลธุรกิจ Business Model Canvas (BMC)

Business Model Canvas (BMC) Osterwalder & Pigneur (2010) เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ในการอธิบายวิเคราะห์และการออกแบบโมเดลธุรกิจ เพื่อนำเสนอแนวคิดแบบแยบยลของนักธุรกิจชั้นนำที่ผู้ประกอบธุรกิจสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการอธิบายในภาพรวมเกี่ยวกับกลยุทธ์ของธุรกิจว่าจะทำอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก หรือเป็นรายย่อยก็ตาม ซึ่งนักการตลาดทั้งใน Startup และ SMEs ต่างก็ให้การยอมรับและการนำมาใช้เป็นเครื่องมือใน

การทำธุรกิจ เพราะการทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จนั้นมันไม่ใช่เรื่องที่ง่าย จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนให้รอบคอบด้วย “จิตวิญญาณของผู้ประกอบการ” ในการสร้างมูลค่าและหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำธุรกิจเพื่อทดแทนสิ่งเก่าที่ล้าสมัย การเป็นผู้ประกอบการ (คือการพุ่งพรวดที่ท้าทาย “ยามแก่”) และนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Lee & Yu, 2010) ซึ่ง Osterwalder and Pigneur (2002) ได้ระบุว่าโมเดลธุรกิจ Business Model Canvas (BMC) สามารถช่วยให้บริษัทต่างๆ เข้าใจสื่อสารและแบ่งปันเกี่ยวกับธุรกิจ คือนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ลูกค้า ความสัมพันธ์ โครงสร้างพื้นฐาน การจัดการ การเงิน รูปแบบธุรกิจมีไว้เพื่อเชื่อมช่องว่างระหว่างกลยุทธ์และกระบวนการทางธุรกิจ (Oliveira & Ferreira, 2010) เราสามารถสร้างและแชร์ความเข้าใจทั่วไปและอำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างผู้บริโภคที่แตกต่างกัน การแพร่กระจายระบบแอปพลิเคชัน (Osterwalder & Pigneur, 2002) เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้ในการครอบคลุมส่วนสำคัญต่างๆ ของการดำเนินงานในธุรกิจทุกประเภท สามารถที่จะขับเคลื่อนธุรกิจไปได้อย่างเหมาะสมกับผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตนเอง และยังสามารถนำ Business Model Canvas (BMC) มาใช้ในการรวบรวมข้อมูลของธุรกิจที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ การวางแผน และการประเมินถึงความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการก่อให้เกิดความเข้าใจในระบบการทำงานแบบอย่างเดียวกันของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ประกอบธุรกิจจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับ Business Model Canvas (BMC) ประกอบด้วย 9 ส่วน (ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์, 2559) และ Alexander Osterwalder Yves Pigneur (2014) ดังนี้

1. กลุ่มลูกค้า (Customer Segments) ต้องทราบว่าผู้ซื้อสินค้าหรือบริการคือใคร สร้างมูลค่าสินค้าหรือบริการให้แก่ใคร จะเป็นกลุ่มคน องค์กรหรือบริษัท เพราะลูกค้าคือหัวใจของโมเดลธุรกิจทุกประเภท จึงต้องสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ช่วยให้สามารถกำหนดทิศทางการตลาดในปัจจุบันอย่างเหมาะสมและเป็นการตัดสินใจได้อย่างชัดเจนว่าจะตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มใด พักอาศัยอยู่ที่ไหน หรือทำงานอยู่ในอาณาบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงหรือไม่ เช่น อยู่ในย่านชุมชนใกล้เคียงกับธุรกิจ หรือลูกค้าประกอบอาชีพอะไรเป็นหลัก จึงจะสามารถออกแบบโมเดลธุรกิจให้สอดคล้องกับความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้าได้

2. การนำเสนอคุณค่า (Value Proposition) การนำเสนอคุณค่าหรือการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่ลูกค้า โดยการเสนอควบคู่กันกับผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับกลุ่มลูกค้าในแต่ละกลุ่ม ซึ่งผลิตภัณฑ์หรือบริการที่นำเสนอมีจุดแข็ง จุดเด่น หรือมีข้อได้เปรียบกับคู่แข่งขันอย่างไรที่จะเสนอให้กับลูกค้าและตรงกับความต้องการของลูกค้า

3. ช่องทางการเข้าถึงลูกค้า (Channels) จะใช้ช่องทางไหนที่ธุรกิจสามารถทำการสื่อสารและเข้าถึงลูกค้าได้อย่างสะดวก ช่องทางไหนที่มีประสิทธิภาพดีที่สุด ช่องทางไหนเป็นช่องทางที่มีต้นทุนต่ำที่สุด และสามารถใช้ช่องทางที่มีอยู่เชื่อมต่อกับลูกค้าได้อย่างไร ซึ่งช่องทางในการจัดจำหน่ายนั้นต้องเหมาะกับผลิตภัณฑ์หรือบริการกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย

4. ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships) การสร้างสายสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าในแต่ละกลุ่มเป็นวิธีการรักษาฐานลูกค้าไว้ เพราะการสร้างสายสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าจะเป็นแรงสนับสนุนในการประกอบธุรกิจต่อไปในอนาคต

5. กระแสรายได้ (Revenue Streams) ลูกค้าตั้งใจชำระเงินเพื่อให้ได้รับมูลค่าอะไร ลูกค้าในปัจจุบันชำระเงินเพื่ออะไร อะไรเป็นโมเดลของรายได้ อะไรเป็นกลยุทธ์ราคา และจะสร้างรายได้อย่างไร สามารถเข้าถึงรายได้มาจากทางไหนและเมื่อไร เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบธุรกิจต้องทราบ

6. ทรัพยากรหลัก (Key Resources) เป็นทรัพยากรที่สำคัญนำเสนอคุณค่าในการเข้าถึงตลาด ซึ่งต้องมีทรัพยากรในการเดินหน้าทำธุรกิจอย่างต่อเนื่องและมีความคุ้มค่าต่อไป

7. กิจกรรมหลัก (Key Activities) กิจกรรมหลักอะไรบ้างที่เป็นการนำเสนอคุณค่าของธุรกิจอย่างแท้จริง กิจกรรมที่ต้องทำให้ธุรกิจอยู่ได้และเป็นกิจกรรมที่ขาดไม่ได้สำหรับการประกอบธุรกิจที่ต้องมีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง

8. พันธมิตรหลัก (Key Partners) ต้องทราบว่าใครเป็นพันธมิตรหลัก ใครเป็นคู่ค้าหลักและทรัพยากรหลักที่ได้รับจากพันธมิตรหลักของธุรกิจ กิจกรรมหลักอะไรที่พันธมิตรดำเนินการและใครคือปัจจัยสำคัญในการช่วยส่งเสริมธุรกิจ

9. โครงสร้างต้นทุน (Cost Structure) ต้นทุนสำคัญที่สุดของโมเดลธุรกิจคืออะไร ทรัพยากรหลักอะไรที่มีค่าใช้จ่ายแพงมากที่สุด และกิจกรรมหลักอะไรมีค่าใช้จ่ายสูงและเป็นทุนที่ต้องมีในการประกอบธุรกิจ

<table>
<tr><td rowspan="2">8. Key Partners
(พันธมิตรหลัก)</td><td>7. Key Activities
(กิจกรรมหลัก)</td><td rowspan="2">2. Value Proposition
(การนำเสนอคุณค่า)</td><td>4. Customer Relationships
(ความสัมพันธ์กับลูกค้า)</td><td rowspan="2">1. Customer Segment
(กลุ่มลูกค้า)</td></tr>
<tr><td>6. Key Resources
(ทรัพยากรหลัก)</td><td>3. Channels
(ช่องทาง)</td></tr>
<tr><td colspan="2">9. Cost Structure
(โครงสร้างต้นทุน)</td><td colspan="3">5.Revenue Streams
(กระแสรายได้)</td></tr>
</table>

ภาพที่ 1 Business Model Canvas (BMC) (ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์, 2559)

เมื่อทราบข้อมูลทั้ง 9 ส่วน ผู้ประกอบธุรกิจจะสามารถนำ Business Model Canvas (BMC) มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนธุรกิจเพื่อให้ประสบความสำเร็จที่สามารถเสริมสร้างศักยภาพ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น จึงได้จัดกลุ่มของการดำเนินธุรกิจไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

1. การนำเสนอคุณค่า (Value Proposition) + กลุ่มลูกค้า (Customer Segments)

<table>
<tr><td rowspan="2">8. Key Partners
(พันธมิตรหลัก)</td><td>7. Key Activities
(กิจกรรมหลัก)</td><td rowspan="2">2. Value Proposition
(การนำเสนอคุณค่า)</td><td>4. Customer Relationships
(ความสัมพันธ์กับลูกค้า)</td><td rowspan="2">1. Customer Segments
(กลุ่มลูกค้า)</td></tr>
<tr><td>6. Key Resources
(ทรัพยากรหลัก)</td><td>3. Channels
(ช่องทาง)</td></tr>
<tr><td colspan="3">9. Cost Structure
(โครงสร้างต้นทุน)</td><td colspan="2">5.Revenue Streams
(กระแสรายได้)</td></tr>
</table>

ภาพที่ 2 การนำเสนอคุณค่า (Value Proposition) + กลุ่มลูกค้า (Customer Segments) (ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์, 2559)

ผู้ประกอบธุรกิจหรือนักการตลาดต้องทราบว่าบริษัทผลิตสินค้าหรือให้บริการอะไร ต้องหาจุดเด่นหรือจุดแข็งของสินค้าหรือบริการของธุรกิจนั้นให้พบ ว่ามีความโดดเด่นหรือต้องมีความแตกต่างอย่างไรกับคู่แข่งขันรายอื่นๆ และอะไรคือสิ่งที่ลูกค้ามีความต้องการในสินค้าหรือบริการจากธุรกิจ ต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าและการรับฟังในมุมมองของลูกค้าว่าเขาต้องการอะไร เมื่อทราบถึงความต้องการของลูกค้าแล้วจึงนำเสนอคอนเทนต์ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า ด้วยการโฟกัสที่ “คุณค่า” ที่มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ ที่ลูกค้ามีความต้องการมากที่สุด และตรงใจลูกค้า เช่น คุณภาพ ลักษณะของผลิตภัณฑ์หรือการบรรจุหีบห่อมีความทันสมัย เป็นต้น โดยธุรกิจต้องนำเสนอถึงความแตกต่างกับธุรกิจของคู่แข่งขันต้องมีความชัดเจน

2. ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships)

<table>
<tr><td rowspan="2">8. Key Partners
(พันธมิตรหลัก)</td><td>7. Key Activities
(กิจกรรมหลัก)</td><td rowspan="2">2. Value Proposition
(การนำเสนอคุณค่า)</td><td>4. Customer Relationships
(ความสัมพันธ์กับลูกค้า)</td><td rowspan="2">1. Customer Segments
(กลุ่มลูกค้า)</td></tr>
<tr><td>6. Key Resources
(ทรัพยากรหลัก)</td><td>3. Channels
(ช่องทาง)</td></tr>
<tr><td colspan="3">9. Cost Structure
(โครงสร้างต้นทุน)</td><td colspan="2">5.Revenue Streams
(กระแสรายได้)</td></tr>
</table>

ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationships) (ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์, 2559)

เมื่อทราบกลุ่มเป้าหมายและนำเสนอคุณค่าในสายตาของลูกค้าที่เราต้องการแล้ว สิ่งสำคัญลำดับต่อมา คือ ต้องหารูปแบบในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ประกอบธุรกิจกับลูกค้า ต้องรู้ว่าลูกค้าชอบหรือไม่ชอบอะไร เพื่อเป็นการรักษาฐานลูกค้าหรือการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้ากับคู่แข่งขันนั้นเป็นอย่างไร คู่แข่งขันใช้วิธีแบบไหนในการสร้างความสัมพันธ์ เพราะการรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นเรื่องที่ทำได้ยากกว่าการหาลูกค้าใหม่ ถ้าผู้ประกอบธุรกิจสามารถบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าไว้ได้ก็จะนำไปสู่การกลับมาซื้อซ้ำและการบอกต่อ ดังนั้นจึงต้องมีวิธีการดูแลลูกค้าทั้งก่อนขาย ขณะขายและการให้บริการหลังการขาย ด้วยการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการจดจำ รู้วิธีการสื่อสารอย่างไรที่ลูกค้าชอบและจะใช้คอนเทนต์แบบไหนที่จะนำมาใช้ในการนำเสนอ เช่น มีดารา นักแสดง นักร้องคนไหนที่ลูกค้ามีความชื่นชอบที่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าได้ เพื่อทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความผูกพันกับสินค้าได้อย่างยาวนาน

3. ช่องทางการเข้าถึงลูกค้า (Channels)

<table>
<tr><td rowspan="2">8. Key Partners
(พันธมิตรหลัก)</td><td>7. Key Activities
(กิจกรรมหลัก)</td><td rowspan="2">2. Value Proposition
(การนำเสนอคุณค่า)</td><td>4. Customer Relationships
(ความสัมพันธ์กับลูกค้า)</td><td rowspan="2">1. Customer Segments
(กลุ่มลูกค้า)</td></tr>
<tr><td>6. Key Resources
(ทรัพยากรหลัก)</td><td>3. Channels
(ช่องทาง)</td></tr>
<tr><td colspan="3">9. Cost Structure
(โครงสร้างต้นทุน)</td><td colspan="2">5.Revenue Streams
(กระแสรายได้)</td></tr>
</table>

ภาพที่ 4 ช่องทางการเข้าถึงลูกค้า (Channels) (ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์, 2559)

ช่องทางในการสื่อสารและการติดต่อกับลูกค้าเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสินค้าหรือบริการ ลูกค้าสามารถประเมินคุณค่าของสินค้าหรือบริการที่จะได้รับและอีกขั้นตอนที่มีความสำคัญในการทำธุรกิจ คือการเลือกช่องทางที่สามารถส่งสิ่งของที่ลูกค้าต้องการไปถึงมือลูกค้า ด้วยการสื่อสารให้ตรงกับกลุ่มลูกค้าเป้าหมายให้มากที่สุดว่าจะส่งสินค้าแบบไหน ความยากง่ายในการจัดส่งหรือการมีอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยในการให้บริการกับลูกค้า แต่ลูกค้าจะให้ความสนใจเพียงแค่สินค้าที่ได้รับตรงกับความต้องการเท่านั้น ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจจะต้องเลือกช่องทางที่ลูกค้ามีความสะดวกในการใช้และมีความพึงพอใจจากการใช้บริการ ซึ่งจะมีวิธีการอย่างไรที่จะช่วยในการลดต้นทุนในการจัดจำหน่ายและต้องไม่เกิดผลกระทบต่อความสะดวกที่ลูกค้าจะได้รับ จึงต้องวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายว่าทราบจากสื่อใด จากแพลตฟอร์มไหน และลูกค้าใช้บริการแบบออนไลน์หรือออฟไลน์ ซึ่งเป็นช่องทางที่กลุ่มเป้าหมายมีความนิยมในการใช้และการสื่อสารนั้นจะต้องสอดคล้องกันทุกๆ ช่องทาง เพื่อป้องกันการผิดพลาดและความเข้าใจผิดที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันลูกค้ามีการนำโซเชียลมีเดียมาใช้มากขึ้น สามารถที่จะซื้อสินค้าหรือใช้บริการจากที่ใดก็ได้ เช่น การใช้เฟซบุ๊ก ไลน์ หรืออินสตาแกรม เป็นหลัก เมื่อทราบแล้วก็สามารถวางแผนทำคอนเทนต์ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความสนใจของลูกค้า ด้วยการส่งคอนเทนต์ไปยังแพลตฟอร์มต่างๆ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้เห็นสินค้าและบริการได้อย่างตรงใจ

4. พันธมิตรหลัก (Key Partners) + กิจกรรมหลัก (Key Activities) + ทรัพยากรหลัก (Key Resources)

<table>
<tr><td rowspan="2">8. Key Partners
(พันธมิตรหลัก)</td><td>7. Key Activities
(กิจกรรมหลัก)</td><td rowspan="2">2. Value Proposition
(การนำเสนอคุณค่า)</td><td>4. Customer Relationships
(ความสัมพันธ์กับลูกค้า)</td><td rowspan="2">1. Customer Segments
(กลุ่มลูกค้า)</td></tr>
<tr><td>6. Key Resources
(ทรัพยากรหลัก)</td><td>3. Channels
(ช่องทาง)</td></tr>
<tr><td colspan="3">9. Cost Structure
(โครงสร้างต้นทุน)</td><td colspan="2">5.Revenue Streams
(กระแสรายได้)</td></tr>
</table>

ภาพที่ 5 พันธมิตรหลัก (Key Partners) + กิจกรรมหลัก (Key Activities) + ทรัพยากรหลัก (Key Resources) (ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์, 2559)

ในการประกอบธุรกิจจะขาดไม่ได้เลยคือการมีพันธมิตรที่จะมาร่วมในการดำเนินกิจการหรือมาร่วมในธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจจะมีความเกี่ยวข้องกับคนเป็นหลัก ซึ่งผู้ประกอบธุรกิจจะต้องมีการวางแผนในการแบ่งงานและการทำหน้าที่กับผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ ให้ชัดเจนว่าใครจะมีความรับผิดชอบในเรื่องอะไรและมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างไร รวมถึงหุ้นส่วนทุกคนของธุรกิจที่จะต้องทราบถึงหน้าที่ที่ตนเองต้องปฏิบัติและจะมีหน้าที่ในการให้การสนับสนุนหรือให้คำปรึกษาในเรื่องใดบ้าง ธุรกิจมีความจำเป็นที่ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดทิศทางในการทำงานเพื่อมุ่งไปในทิศทางเดียวกันและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าผู้ประกอบธุรกิจทำเองได้ทั้งหมดก็จะสามารถที่จะประเมินสถานการณ์ในการดำเนิธุรกิจของตนเองได้ แต่ถ้าผู้ประกอบธุรกิจไม่มีผู้ร่วมงานหรือพาร์ทเนอร์ก็ย่อมที่จะส่งผลต่อธุรกิจที่อาจจะทำให้ธุรกิจไม่ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน เช่น การมีพาร์ทเนอร์ด้านการขนส่ง ด้านการผลิต ผู้คิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ การตรวจสอบคุณภาพของสินค้า และพันธมิตรยังสามารถแบ่งรูปแบบได้อีกคือทรัพยากรที่สำคัญกับธุรกิจได้แก่ คน เงินทุน ที่ดิน แรงงาน เครื่องจักร วัตถุดิบ ทรัพย์สินทางปัญญา อะไรคือสิ่งที่มีอยู่แล้ว และอะไรที่ควรหามาเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์จากกลุ่มเป้าหมายที่จะนำเสนอแก่ลูกค้าที่สามารถสร้างคุณค่านั้นๆ ให้กับลูกค้าได้

5. กระแสรายได้ (Revenue Streams) + โครงสร้างต้นทุน (Cost Structure)

<table>
<tr><td rowspan="2">8. Key Partners
(พันธมิตรหลัก)</td><td>7. Key Activities
(กิจกรรมหลัก)</td><td rowspan="2">2. Value Proposition
(การนำเสนอคุณค่า)</td><td>4. Customer Relationships
(ความสัมพันธ์กับลูกค้า)</td><td rowspan="2">1. Customer Segments
(กลุ่มลูกค้า)</td></tr>
<tr><td>6. Key Resources
(ทรัพยากรหลัก</td><td>3. Channels
(ช่องทาง)</td></tr>
<tr><td colspan="3">9. Cost Structure
(โครงสร้างต้นทุน)</td><td colspan="2">5.Revenue Streams
(กระแสรายได้)</td></tr>
</table>

ภาพที่ 6 กระแสรายได้ (Revenue Streams) + โครงสร้างต้นทุน (Cost Structure) (ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์, 2559)

หลังจากที่ธุรกิจได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผ่านมาทั้ง 4 ขั้นตอน ได้อย่างเป็นระบบแล้ว และอีกขั้นตอนที่มีความสำคัญของการดำเนินธุรกิจช่วยให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ แต่ในหลายๆ ธุรกิจที่ได้ดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าวแล้วนั้น แต่ไม่มีเงินทุนที่จะนำมาใช้ในการสนับสนุนก็ต้องจบลงได้เช่นกัน ผู้ประกอบธุรกิจจึงต้องคิดและวางแผนให้ดีว่ามีค่าใช้จ่ายอะไรบ้างในการดำเนินงาน เพื่อจะได้คำนาณถึงงบประมาณและรายจ่ายที่จะเกิดขึ้น เช่น ทุนที่จะนำมาใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจ ได้แก่ ค่าจ้างแรงงานพนักงาน ค่าน้ำ ค้าไฟฟ้า ค่าน้ำมัน ค่าบำรุงรักษาเครื่องจักร ค่าเช่าอาคารสถานที่ทำสำนักงาน และยังมีทุนที่นำมาใช้ในการเพิ่มคุณค่าให้กับธุรกิจ เช่น ค่าโฆษณา ค่าเช่าสถานที่ในห้างสรรพสินค้า การประชาสัมพันธ์ในสื่อประเภทต่างๆ และต้องทราบถึงช่องทางที่มาซึ่งรายได้ของธุรกิจด้วยว่ามีรายได้มาจากทิศทางใดบ้างที่จะนำมาใช้ในการบริหารและการจัดการธุรกิจ เช่น รายได้มาจากการขายสินค้า รายได้จากการให้บริการ หรือรายได้จากการจัดเก็บค่าลิขสิทธ์ของธุรกิจ เป็นต้น ต้องคำนวณค่าใช้จ่ายทั้งหมดและรายรับที่มาจากพาร์ทเนอร์ด้วยเช่นกัน

เมื่อทราบจำนวนรายรับและรายจ่ายแล้ว ก็สามารถที่จะวางแผนในการลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแม้จะมีการวางแผนธุรกิจได้ตามแผน Business Model Canvas แล้วแต่สภาวะการณ์ สภาวะการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทุกวัน ต้องสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละแคมเปญที่ได้ดำเนินการ

แล้วมาตรวจสอบว่าได้ทำตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนธุรกิจให้มีความทันสมัยและตรงกับใจลูกค้าในอนาคต

สรุป

จากการระบาดของไวรัสโคโรนาหรือ COVID-2019 ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ทำให้ผู้ประกอบธุรกิจหรือนักลงทุนได้เกิดความท้าทายต่อการดำเนินธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อวางแผนในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการระบาดเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า “นิว นอร์มอล” (New Normal) คือรูปแบบวิถีปกติใหม่ ด้วยการลดการสัมผัสระหว่างบุคคลและการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ส่งผลต่อการขายสินค้าหรือการให้บริการในรูปแบบวิถีปกติใหม่จึงหนีไม่พ้นที่ต้องปฏิบัติให้เป็นเรื่องปกติและต้องมีมาตรการเพื่อป้องกันกับการแพร่ระบาดรวมถึงมีข้อปฏิบัติใหม่ๆ เกิดขึ้นหลายๆ อย่างเพื่อลดการติดเชื้อของไวรัส

สถานการณ์ดังกล่าว กำลังส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจอย่างหนักและถ้าผู้ประกอบธุรกิจยังมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของตนเองในอดีต ยังยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของตนไม่ยอมปรับเปลี่ยนรูปแบบของการนำเสนอขายผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องมาพบกับผู้ประกอบธุรกิจรายใหม่เข้าสู่ตลาดที่มีอายุยังน้อยแต่มีวิสัยทัศน์และการมองการณ์ไกล พร้อมที่จะเดินไปข้างหน้า แล้วสร้างธุรกิจขึ้นมาใหม่คือ Start up ที่นักธุรกิจรุ่นใหม่มี Spirit แต่เขาไม่ได้จัดทำแต่เพียงผู้เดียว ยังมีสมาชิกที่จะเข้าร่วมในการลงทุนอีกในการเป็นพันธมิตรที่จะแสดงถึงเจตนารมย์ที่จะทำธุรกิจขึ้นมา เพื่อที่จะชนะผู้ประกอบธุรกิจใหญ่ๆ และมีความคิดอย่างชาญฉลาดโดยนำเอาเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าและทันสมัย มีการใช้ต้นทุนในการผลิตที่ต่ำกว่า มีการจัดรูปแบบของการให้บริการที่ดีกว่า สินค้ามีราคาที่ถูกกว่า แก้ปัญหาให้กับผู้บริโภคได้ดีกว่า สามารถตอบสนองความต้องการต่อผู้บริโภคด้วยคุณภาพของสินค้าหรือการให้บริการที่เหนือกว่า และที่สำคัญการนำโมเดลทางธุรกิจที่มีความเหนือกว่ามาใช้ และเพื่อไม่ให้เกิดการล่มสลายหรือรอวันตายของธุรกิจในชั่วพริบตาหรือต้องออกจากตลาดไปในที่สุด ผู้ประกอบธุรกิจควรที่จะเปลี่ยนความคิดแบบเก่าหรือแบบเดิมๆ ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ปัจจุบันที่สามารถนำเครื่องมือทางการตลาดมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและรวบรวมความคิดในการนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือการบริการให้มีความทันสมัยกับผู้บริโภคมากขึ้นด้วยการใช้ Business Model Canvas (BMC) และได้ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะการณ์ปัจจุบันมาเป็น Digital Transformation Canvas (DXC) การเปลี่ยนธุรกิจปัจจุบันเป็นดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นการสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการของธุรกิจและการสร้างประสบการที่ดีขึ้นของลูกค้า ที่จะสามารถตอบสนองความต้องการให้กับผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสมในช่วง COVID-2019 จากการที่ผู้บริโภคได้รับผลกระทบและต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริโภคกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปและการดิสรัปชั่น Disruption (ภัยคุกคาม) จากทุกทิศทางและผลที่ได้รับจากผู้ประกอบธุรกิจจึงต้องมีการปลูกจิตสำนึกแห่งการสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมใหม่ๆ และการเปิดใจให้กว้างเพื่อเป็นการเปิดโอกาสที่จะให้นำเสนอและการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพต่อไป เพราะเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2563). *'New Normal' คืออะไร? เมื่อโควิด-19 ผลักเราสู่ชีวิต 'ปกติวิถีใหม่'.* สืบค้น 21 มกราคม 2564, จาก https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/882508

กิตติคุณ นิมิตแสงเทียน, พิชญา ตันติอำไพวงศ์ และ กุลกนิษฐ์ คุณาธิกรกิจ. (2561). *การพัฒนาแบบจำลองธุรกิจเชิงกลยุทธ์ธุรกิจค้าวัสดุและอุปกรณ์ก่อสร้าง*.สืบค้น 21 มกราคม 2564, จาก https://incbaa.kku.ac.th/img/files/articles/7d1cc-397-.pdf

ณัฐนัย ตรีเนตรสัมพันธ์. (2559). การพัฒนาโมเดลธุรกิจด้วยวิธีการลีนสตาร์ทอัพ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มจธ, 39*(3), 337-351.

ปณชัย อารีเพิ่มพร. (2563). *10 ธุรกิจดาวรุ่ง-ดาวร่วง ปี 2564 "อาชีพไหนมาแรง" อาชีพใดเข้าข่ายเสี่ยง.* สืบค้น 21 มกราคม 2564, จาก https://the standard.co/10-business-rising-stars-falling-stars-of-2021/

อัตถพงศ์ เขียวแกร, อภินันท์ เอื้ออังกูร, พีระ ทองมี, ทวนธง ครุฑจ้อน และ ชลลดา แสงมณี ศิริสาธิตกิจ. (2563). *การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันของวิสาหกิจโรงสีข้าวชุมชนบ้านหนองโอน ตำบลควนรู อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา.* สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.).

Alex Osterwalder Yves Pigneur Greg Bernarda Alan Smith. (2014). *How to create products a services customers want.* Get start with Value Position Design V. Kumar, and D. Dutta " An assessment of data formats for layered manufacturing" *Advances in Engineering Software, 28*(3), 151-164.

Lee, H-W., & Yu, C-F. (2010). Effect of relationship style on innovation performance. *Afr. J. Bus. Manage., 4*(9), 1703-1708.

Oliveira, MA., & Ferreira, JJP. (2010). Inspiring disruptive change: A novel approach to modeling the value creation process. *In Piet Kommers, & Pedro, Isaias (Eds.), The International Conference IADIS e-Society 2010 Proceedings* 18-21 March 2010, Hotel Mella Gala Porto (pp.203-212). Portugal: Porto.

Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2002). An e*Business model ontology for modeling eBusiness. In 15th Bled Electronic Commerce – eReality: Constructing the eEconomy* (pp.75-91). Bled, Slovenia, June 17-19 Retrieved January 21, 2021, from https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1047&context=bled2002

Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business model generation – A handbook for visionaries, game changers and challengers.* Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.

Rogge, R.D. (2014). *The Innovation Canvas as a Teaching Tool in Capstone Design* : A Reverse-Engineering Case Study The Innovation Canvas as a Teaching Tool in Capstone.

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ
55/56 ม.7 ซ.สามมิตร ถ.หนามแดง-บางพลี
ต.บางพลีใหญ่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
โทรศัพท์ 02-3373341-3
www.svit.ac.th