



วารสารวิชาการ

ISSN 3027 - 6624 (Print)

ISSN 3027 - 6675 (Online)

บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

Suan Dusit Graduate School Academic Journal

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2568)

Graduate School

SDU

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Graduate School, Suan Dusit University



ISSN 3027-6624 (Print)
ISSN 3027-6675 (Online)

วารสารวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

Suan Dusit Graduate School Academic Journal

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - เมษายน 2568

เจ้าของ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการเผยแพร่งานทางวิชาการในประเภทบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความวิจารณ์หนังสือ
2. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (ครุศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ อาชีวศึกษา บริหารธุรกิจ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง)

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน

รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ

รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะศึก นิษานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชนิตว์ แก้วเนตร

ศาสตราจารย์ พล.ต.ต. หญิง ดร.พัชรา สีนลอยมา

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาศิริ สุวรรณานนท์

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ พล.ต.ต. ดร.โสภณ ศรีวาทน์

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ กัลยาจิตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ประกฤติ พูลพัฒน์

รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดนุชา สลิวงค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ศิพร โกวิท

พันตำรวจโท ดร.พงษ์ธร ธีญะสิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องค์อร สงวนญาติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มหาศีตะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

กระทรวงยุติธรรม

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ประสานงาน

อาจารย์ยุทธรภูมิ ภูไพบูลย์

นางสาวณัฏชา ถาวรบุตร

นางสาวจารุภา ยิ้มละมัย

การพิจารณาบทความ

ต้นฉบับบทความจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ภายนอก ในสาขาวิชานั้น ๆ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นการประเมินแบบอำพรางสองฝ่าย (Double Blind) และผ่านการตรวจสอบการละเมิดลิขสิทธิ์ ซึ่งจะส่งผลการพิจารณาแก่ผู้เขียน เพื่อปรับปรุง แก้ไข บทความ หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่ แล้วแต่กรณี เมื่อบทความผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการแล้วผู้เขียนจึงจะได้ใบตอบรับการตีพิมพ์บทความในวารสาร

กำหนดเผยแพร่

จัดพิมพ์เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (วารสารราย 4 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

ลิขสิทธิ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

145/9 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ์

ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์: 02-241-7191-5 ต่อ 4135 โทรสาร: 02-243-3408

Website: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SDUGSAJ/index>

Facebook : <https://www.facebook.com/Grad.Journal.SDU>

E-mail: gradjournal@dusit.ac.th

พิมพ์ที่ ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์ กราฟฟิคโซลท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

โทรศัพท์: 02-244-5081

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารปรากฏอยู่ในฐาน TCI (Thai Journal Citation Index Centre) หรือศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย โดยปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพวารสารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กำหนดกองบรรณาธิการของวารสารประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมีผลงานวิจัยต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบุคลากรจากสถาบันภายนอกและภายใน และมีผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อ่านพิจารณาบทความ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ทัศนะและข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารนี้เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน ทางกองบรรณาธิการเปิดเสรีในความคิด และไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

บทบรรณาธิการ

ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2568

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารวิชาการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน โดยได้ดำเนินการรวบรวมบทความวิจัย และบทความวิชาการที่มีคุณภาพผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ รวมทั้งบทความวิจารณ์หนังสือที่มีสาระน่าสนใจอย่างต่อเนื่องในฉบับนี้เป็น ฉบับปีที่ 21 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม-เมษายน 2568 ในวารสารฉบับนี้ นับเป็นเกียรติอย่างยิ่งของกองบรรณาธิการในการนำเสนอ บทความรับเชิญพิเศษเรื่อง Sirote's Model for University Quality Integration ต้นแบบการบูรณาการศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทร์เจริญ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์ ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งได้นำเสนอ เนื้อหาที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป จากนั้นวารสารฯ ได้เสนอบทความที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการอีกเช่นเคย ในด้านการศึกษา เช่น ความรู้ การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารกับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา และเรื่องการพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนใน เขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม และเรื่องการแข่งขันโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริม การเรียนรู้อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ในด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์ องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาของธนาคารออมสิน และเรื่องปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลกรณีศึกษาธุรกิจซิเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีบทความวิชาการที่มีความทันสมัยในเรื่องนวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และเรื่องภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งบทความวิจารณ์หนังสือในเรื่อง Coffee Breaks: President's Storytelling จิบกาแฟ กับเรื่องเล่าจากอธิการบดีโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย ที่มีความน่าสนใจเป็นอย่างมากเช่นกัน

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาอนุเคราะห์พิจารณาคุณภาพบทความ และผู้เขียนบทความทุกท่านที่ได้ส่งบทความที่เป็นประโยชน์ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ หากท่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวารสาร ส่งมาได้ทั้ง ทางกองบรรณาธิการ เบอร์โทรศัพท์ 02-2417151-5 ต่อ 4135 โทรสาร 02-2433408 อีเมล gradjournal@dusit.ac.th ทาง Facebook: <https://www.facebook.com/Grad.Journal.SDU> ทางเว็บไซต์ Website: <https://so19.tcithaijo.org/index.php/SDUGSAJ/index> ทางกองบรรณาธิการจะนำไปพิจารณาปรับปรุงวารสาร ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาศิริ สุวรรณานนท์
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัยพิเศษ

Sirote's Model for University Quality Integration: ต้นแบบการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา	1
--	---

ศิโรจน์ ผลพันธิน พัทธ์กิจ จันทร์เจริญ และสุขุม เฉลยทรัพย์

บทความวิจัย

ความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครอง โรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา	17
---	----

ดารานี ปาแนจะกะ จินตนา กาญจนวิสุทธิ และนฤมล ศราธพันธุ์

วิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม	29
---	----

ธงชัย สมบูรณ์

การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี	45
--	----

ธนวัฒน์ รัตนเดโช และโกศล มีคุณ

การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	59
---	----

สุกัญญา ภูวนารถ และกานต์วี บุษยานนท์

การสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3	73
---	----

เอกวัฒน์ จันทรวงศ์ และนันทิมา นาคาพงศ์ อัครวัักษ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษา ธุรกิจซิเมนต์และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย	85
--	----

ชนินาถ อมรรัตน์ธำรงค์ และอรพรรณ คงมาลัย

การกำหนดมาตรการลงโทษให้เหมาะสมสำหรับความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3	101
--	-----

นุติ ยี่แพร และอัจฉริยา ชูตินันทน์

การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาของ ธนาคารออมสิน	115
--	-----

พิชชานันท์ พัฒนานุโรจน์ และอรพรรณ คงมาลัย

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การพยากรณ์ยอดขายสินค้าของบริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง ภัททิรา แก้วเกิด ณัฐรฐนนท์ กานต์รวิกุลธนา ปาณัสร์ มาวัชระ ภูรินท์ ธนโกเศศ นิธิภัทร์ หงส์อุปถัมภ์ไชย และจินตนา พลศรี	131
การศึกษาวิธีการทำความสะอาดรพพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูง เพื่อลดการปนเปื้อนโดยใช้การตรวจหา คราบเลือดเบื้องต้น พีรญา เสนพงษ์ และปริญญา สีสานันท์	143
บทความวิชาการ นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ทัตธนันท์ พุ่มนุช วรรณรี ปานศิริ และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์	157
ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง สุขทิพย์ สุขใส ศิโรจน์ ผลพันธิน สุขุม เฉลยทรัพย์ และพิทักษ์ จันทร์เจริญ	171
บทความวิจารณ์หนังสือ Coffee Breaks: President's Storytelling/จิบกาแฟ กับเรื่องเล่าจากอธิการบดี สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์	187
นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต	189

Sirote's Model for University Quality Integration
ต้นแบบการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
Sirote's Model for University Quality Integration
A Paradigm of Integrating Sciences and Arts in Higher Education Management

ศิริโรจน์ ผลพันธิน, พัทธ์ชัย จันทรเจริญ และสุขุม เฉลยทรัพย์*
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Sirote Pholpuntin Pitauk Chanchaen and Sukhum Chaleysub*
Suan Dusit University

Received: December 2, 2024

Revised: December 23, 2024

Accepted: December 25, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอ Sirote's Model for University Quality Integration ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่บูรณาการศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย พัฒนาขึ้นจากการถอดบทเรียนการบริหารของรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยจากสถาบันราชภัฏสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โมเดลนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 14 ประการ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ "SMALL but SMART" ที่เน้นความเป็นเลิศเฉพาะทาง การเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการที่สานการพัฒนาวิสัยทัศน์ กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับ การบริหารคุณภาพแบบองค์รวมที่บูรณาการเกณฑ์คุณภาพระดับสากล และการสร้างความยั่งยืนทางการเงินผ่านการพัฒนาธุรกิจวิชาการ โมเดลนี้ยังเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการบูรณาการมิติความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ากับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ตัวอย่างความสำเร็จของโมเดลนี้ ได้แก่ การพัฒนามหาวิทยาลัยสวนดุสิตให้มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย การพยาบาล และอุตสาหกรรมบริการ นอกจากนี้ บทความนี้ยังกล่าวถึงการจัดตั้ง "สถาบันศิริโรจน์ ผลพันธิน" ซึ่งเป็นการต่อยอดแนวคิดโมเดลดังกล่าว โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและเผชิญกับความท้าทายของยุคสมัยผ่านการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จาก "Sirote's Model" กับนวัตกรรมการพัฒนาผู้นำสมัยใหม่ บทความชี้ให้เห็นว่า Sirote's Model for University Quality Integration มีศักยภาพสูงในการเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงระดับนานาชาติ

คำสำคัญ: Sirote's Model การบริหารสถาบันอุดมศึกษา การบริหารคุณภาพเชิงบูรณาการ

Abstract

This article introduces Sirote's Model for University Quality Integration, a management framework blending modern management principles with Thai wisdom and culture. Developed by Associate Professor Dr. Sirote Pholphanthin, former president of Suan Dusit University, the model reflects his leadership in transforming the institution from a Rajabhat Institute into an autonomous university. It comprises 14 key components, including the strategic vision "SMALL but SMART," which focuses on specialized excellence, integrated change through vision alignment, process improvement, and cultural transformation, proactive human resource development to enhance personnel competencies, holistic quality management integrating international standards, and financial sustainability through academic business initiatives. The model also emphasizes fostering a learning and innovation-driven organizational culture and embedding social responsibility into the university's core missions. Its success is evident in Suan Dusit University's distinctive strengths in areas like food, early childhood education, nursing, and hospitality. Furthermore, the article discusses the establishment of the "Sirote Pholphanthin Institute," which aims to develop leaders capable of managing change and addressing modern challenges by applying Sirote's Model. The article indicates that the model offers a robust framework for advancing higher education institutions in Thailand to adapt effectively to global changes.

Keywords: Sirote's Model, Higher Education Institution Management, Integrated Quality Management

บทนำ

พลวัตของระบบอุดมศึกษาไทยยุคดิจิทัลกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในประวัติศาสตร์ ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมสูงวัย การแข่งขันที่ทวีความเข้มข้นในระดับนานาชาติ การปฏิวัติเทคโนโลยีที่พลิกโฉมรูปแบบการเรียนรู้ และความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาที่ขยายขอบเขตกว้างขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยของ Thompson et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ทำลายรูปแบบการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมอย่างรุนแรง ดังนั้น การถอดบทเรียนผู้นำ “รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน” อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่สามารถนำองค์กรฝ่าคลื่นแห่งการเปลี่ยนแปลงนับเป็นแนวทางที่ความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา ด้วยวิสัยทัศน์อันกว้างไกลและความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสวนดุสิตก้าวข้ามขีดจำกัดและอุปสรรคนานัปการ จนเติบโตและพัฒนาอย่างก้าวกระโดด สร้างปรากฏการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงจากสถาบันราชภัฏสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นในด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย พยาบาลศาสตร์ และอุตสาหกรรมบริการ

ภายใต้ฐานคิดของ Sirote's Model for University Quality Integration ต้นแบบการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา เป็นการผสมผสานศาสตร์การบริหารสมัยใหม่เข้ากับภูมิปัญญาและรากฐานวัฒนธรรมไทยอย่างลงตัวที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจอันลึกซึ้งในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ครอบคลุมทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไปจนถึงการสร้างความยั่งยืนขององค์กร เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและแนวทางอันล้ำค่าสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาการบริหาร

จัดการท่ามกลางความท้าทาย และเป็นกรณีศึกษาที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารการอุดมศึกษาไทยสู่ความเป็นเลิศ

สำหรับการจัดตั้งสถาบันศิโรจน์ ผลพันธิน ที่เป็นการสานต่อ “Sirote's Model” เปรียบเสมือนการจุดประกายความหวังให้กับวงการอุดมศึกษา ด้วยวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และความมุ่งมั่นในการสร้างผู้นำที่มีศักยภาพระดับสากล สถาบันศิโรจน์ ผลพันธิน จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาผู้นำที่มีความเป็นเลิศ มุ่งสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีความสามารถในการบริหารองค์กรยุคใหม่ สถาบันแห่งนี้ยังเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการพัฒนาที่มีชีวิต เป็นแหล่งบ่มเพาะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการบริหารจัดการความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง (Challenges and Change) ผ่านการผสานองค์ความรู้จาก “Sirote's Model” เข้ากับนวัตกรรมการพัฒนาผู้นำสมัยใหม่

ความสำคัญของการถอดบทเรียนผู้นำ

การพัฒนาองค์ความรู้และการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายที่มีความซับซ้อนและพลวัตสูง ท่ามกลางกระแส การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การถอดบทเรียนผู้นำจึงทวีความสำคัญมากขึ้นในฐานะเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรและการบริหารสถาบัน และการสร้างองค์ความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร การศึกษาวิเคราะห์ถึงนัยสำคัญของการถอดบทเรียนผู้นำนี้ มุ่งนำเสนอมิติการพัฒนาองค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการบันทึกประสบการณ์ แต่ยังเป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาวที่แสดงให้เห็นถึงศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารที่โดดเด่น ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของการถอดบทเรียนผู้นำ “รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน” อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดังนี้

1. การพัฒนาองค์ความรู้เชิงประจักษ์: มิติแห่งการเรียนรู้จากประสบการณ์

องค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่ได้จากการถอดบทเรียนภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร (Anderson & Thompson, 2023) ในสถานะที่องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ประสบการณ์ตรงของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจึงเป็นแหล่งความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง ทั้งในด้านการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหา การสร้างกลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนานวัตกรรมการบริหารที่ตอบสนองต่อความท้าทายเฉพาะ

2. ความต่อเนื่องในการบริหาร: การเชื่อมโยงอดีตสู่อนาคต

การถอดบทเรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความต่อเนื่องของการบริหารองค์กร โดยเฉพาะในมิติของการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ระหว่างรุ่น (Wilson, 2022) กระบวนการนี้ไม่เพียงแต่เป็นการรักษาองค์ความรู้ที่มีคุณค่าผ่านการบันทึกประสบการณ์การแก้ปัญหา การตัดสินใจในสถานการณ์วิกฤต และการสังเคราะห์บทเรียนจากความสำเร็จและความล้มเหลว แต่ยังรวมถึงการพัฒนานวัตกรรมองค์กรที่เข้มแข็งผ่านการสร้างค่านิยมร่วมและอัตลักษณ์องค์กรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ

3. การบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำกับบริบทวัฒนธรรม

ในมิติของการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ การถอดบทเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม (Johnson & Lee, 2023) โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมอันลึกซึ้ง การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผสมผสานแนวคิดสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างกลมกลืน

4. นวัตกรรมการบริหาร: การสร้างสรรค์แนวทางใหม่จากบทเรียนแห่งประสบการณ์

การถอดบทเรียนภาวะผู้นำยังได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารองค์กร (Chen & Walker, 2023) โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อน การศึกษาและวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ จึงเป็นแหล่งข้อมูลที่มีค่าอย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบการบริหารที่เป็นนวัตกรรม อีกทั้งยังนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้เชิงประยุกต์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทขององค์กร

5. การพัฒนาศักยภาพองค์กรอย่างยั่งยืน

นัยสำคัญประการหนึ่งของการถอดบทเรียนภาวะผู้นำที่ไม่อาจมองข้ามคือ การสร้างรากฐานสำหรับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Thompson & Roberts, 2023) กระบวนการถอดบทเรียนไม่เพียงแต่เป็นการบันทึกความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอดีต แต่ยังเป็นการวางรากฐานสำหรับการพัฒนาในอนาคต ผ่านการสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

6. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

การถอดบทเรียนผู้นำยังมีนัยสำคัญในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Martinez & Chen, 2023) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และบทเรียนระหว่างผู้นำองค์กรต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ที่กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่การบริหารองค์กรต้องอาศัยความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน

การถอดบทเรียนผู้นำเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การสร้างนวัตกรรมการบริหาร และการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในระยะยาว ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้บทเรียนจากประสบการณ์ของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอดีตและปัจจุบัน

กระบวนการถอดบทเรียนผู้นำ

การถอดบทเรียนการบริหารงานของผู้นำเป็นกระบวนการวิพากษ์วิจารณ์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารและภาวะผู้นำ โดยมุ่งเน้นการศึกษาวเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์การบริหารงานอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศการบริหารองค์กร การถอดบทเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบเชิงระบบที่สำคัญ 3 ประการ (Wilson & Thompson, 2022) ซึ่งมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ได้แก่

ประการแรก การวิเคราะห์สภาพบริบท (Contextual Analysis) เป็นการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารงาน การวิเคราะห์ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการประเมินทรัพยากรและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน **ประการที่สอง** การวิเคราะห์กระบวนการ (Process Analysis) มุ่งเน้นการศึกษาขั้นตอนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การวิเคราะห์วิธีการแก้ไขปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการบริหารงานในเชิงลึก **ประการที่สาม** การสังเคราะห์องค์ความรู้ (Knowledge Synthesis) เป็นขั้นตอนสำคัญในการรวบรวมบทเรียนจากประสบการณ์ การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และการพัฒนาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่หลากหลาย

ข้อค้นพบจากการถอดบทเรียนผู้นำ: “Sirote's Model for University Quality Integration”

การถอดบทเรียนการบริหารของ “รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน” อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีความโดดเด่นและเป็นระบบ โดยบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ 14 ประการเข้าด้วยกันเป็นและก่อรูปเป็น “Sirote's Model for University Quality Integration” หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “Sirote's Model” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ใน “Sirote's Model” แสดงให้เห็นถึงการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจนและโดดเด่น ผ่านแนวคิด “จิ๋วแต่แจ๋ว” และ “SMALL but SMART” ซึ่งสะท้อนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นเลิศในสาขาวิชาเฉพาะทาง ได้แก่ อาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และการพยาบาล การกำหนดวิสัยทัศน์ดังกล่าวแสดงถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในศักยภาพและข้อจำกัดขององค์กร รวมถึงความกล้าที่จะกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น การมุ่งเน้นความเป็นเลิศเฉพาะทางสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของ Porter ที่เน้นการสร้างแตกต่างและการมุ่งเน้นตลาดเฉพาะกลุ่ม นำไปสู่การพัฒนาที่มีทิศทางชัดเจนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถสร้างจุดแข็งและอัตลักษณ์ที่โดดเด่นในระบบอุดมศึกษาไทย

2. การเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการ การเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและครอบคลุม โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ได้ผสมผสานการพัฒนาในหลายมิติเข้าด้วยกัน ทั้งการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง กระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวดำเนินการผ่านกลไกสำคัญ ได้แก่ การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ Kotter ที่เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนผ่านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกใน “Sirote's Model” สะท้อนถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและมีกรอบอย่างรอบด้าน มหาวิทยาลัยสวนดุสิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ ครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลักด้านวิชาการ ทักษะการบริหารจัดการ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ Swanson และ Holton (2001) ที่เน้นการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการบูรณาการแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะของ Bass and Avolio (1994) และการสร้างภาวะผู้นำที่แท้จริงของ Avolio and Gardner (2005) ผ่านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4. นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งใน “Sirote's Model” ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการพัฒนา นวัตกรรมใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Christensen (1997) เกี่ยวกับนวัตกรรมที่สร้างการเปลี่ยนแปลง (Disruptive Innovation) ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าใหม่และการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป ในด้านการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยได้พัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่ผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลกับวิธีการสอนแบบใหม่ เช่น ระบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) และห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ด้านการวิจัย มีการส่งเสริมการวิจัยเชิงนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมและอุตสาหกรรม และด้านการบริการวิชาการ มีการพัฒนาแพลตฟอร์มการให้บริการความรู้แก่สังคมในรูปแบบใหม่ที่เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) ภายในมหาวิทยาลัยเป็นอีกกลยุทธ์สำคัญ โดยการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้างพื้นที่สร้างสรรค์ (Creative Space) และการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

5. การบริหารคุณภาพแบบองค์รวม การบริหารคุณภาพแบบองค์รวมเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในทุกมิติขององค์กร โดยประยุกต์ใช้แนวคิด Total

Quality Management (TQM) อย่างครอบคลุม ทั้งด้านวิชาการที่ใช้เกณฑ์ EdPEx เป็นกรอบในการพัฒนา ด้านการบริการที่น่าแนวคิด Service Excellence มาใช้ในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ และด้านการบริหารจัดการที่ใช้เครื่องมือการบริหารคุณภาพสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบประกันคุณภาพที่บูรณาการมาตรฐานคุณภาพระดับสากลเข้ากับอัตลักษณ์ของสถาบัน โดยครอบคลุมทั้งการประกันคุณภาพการศึกษา การรับรองมาตรฐานวิชาชีพ และการบริหารคุณภาพตามมาตรฐาน ISO นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพที่สำคัญ (Key Quality Indicators) จุดเด่นของการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมนี้คือการบูรณาการระบบคุณภาพต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการพัฒนาคุณภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบและยั่งยืน สามารถยกระดับมาตรฐานการศึกษาและการบริการสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

6. การสร้างเครือข่ายและพันธมิตร การสร้างเครือข่ายและพันธมิตรเป็นองค์ประกอบสำคัญใน “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการขยายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสในการพัฒนา การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Triple Helix Model ที่เน้นความสำคัญของความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ภาครัฐ และภาคเอกชน มหาวิทยาลัยได้พัฒนาความร่วมมือในหลายรูปแบบ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและบุคลากรกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ การทำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้ประกอบการ และการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัย เช่น ด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย และการบริการ นอกจากนี้ ยังมีการสร้างระบบบริหารจัดการความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการจัดตั้งหน่วยงานประสานงานกลาง การพัฒนาฐานข้อมูลเครือข่าย และการติดตามประเมินผลความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและสังคมโดยรวม

7. ความยั่งยืนทางการเงิน ความยั่งยืนทางการเงินเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างความยั่งยืนทางการเงินผ่านการพัฒนารัฐกิจวิชาการ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Financial Sustainability in Higher Education ของ Johnstone (2009) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างความหลากหลายของแหล่งรายได้ มหาวิทยาลัยได้พัฒนาแหล่งรายได้ที่หลากหลายนอกเหนือจากค่าเล่าเรียน โดยการพัฒนาธุรกิจวิชาการที่ใช้ความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับแนวคิด Academic Entrepreneurship ของ Etzkowitz (2003) ในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากความรู้และทรัพยากรทางวิชาการ เช่น โรงแรมสวนดุสิตเพลส โครงการอาหารกลางวัน การจัดฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้น และการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก การบริหารการเงินยังให้ความสำคัญกับการควบคุมต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Clark (1998) เกี่ยวกับการสร้างมหาวิทยาลัยผู้ประกอบการ (Entrepreneurial University) ผ่านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ การวางแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาระบบการติดตามและควบคุมค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงินและสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

8. การบริหารภาพลักษณ์และชื่อเสียง การบริหารภาพลักษณ์และชื่อเสียงเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการสร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Fombrun and van Riel (2004) เกี่ยวกับการบริหารชื่อเสียงองค์กร (Corporate Reputation Management) ที่เน้นการสร้างภาพลักษณ์ที่แข็งแกร่งผ่านการดำเนินงานที่มีคุณภาพและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบการบริหารภาพลักษณ์แบบบูรณาการ ที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาอัตลักษณ์องค์กร การสื่อสารภาพลักษณ์ และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการดำเนินการที่สำคัญ เช่น การพัฒนาแบรนด์ “สวนดุสิต” ให้เป็นที่รู้จักและยอมรับในวงกว้าง การสื่อสารความสำเร็จและผลงานเด่นของมหาวิทยาลัยผ่านช่องทางที่หลากหลาย และการสร้าง

ประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาคุณภาพในทุกด้านเพื่อสนับสนุนภาพลักษณ์ที่ดี การบริหารความเสี่ยงด้านชื่อเสียง และการติดตามประเมินผลการรับรู้ภาพลักษณ์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีภาพลักษณ์ที่โดดเด่นและได้รับการยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ

9. การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Participative Leadership ของ Yukl (2013) ที่เน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระบวนการตัดสินใจและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรม ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการในระดับต่าง ๆ การเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น และการสร้างช่องทางการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและบุคลากร นอกจากนี้ ยังมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยงานระดับคณะและสำนัก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การดำเนินงานดังกล่าวยังครอบคลุมถึงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม การจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรมและโปร่งใส และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และร่วมกันขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ที่เน้นการพัฒนาองค์กรผ่านวินัย 5 ประการ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม แบบแผนความคิด และการพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์กร โดยจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรวบรวม แบ่งปัน และต่อยอดองค์ความรู้ภายในองค์กร การดำเนินงานด้านการเรียนรู้และพัฒนาให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

11. การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกกระบวนการทำงานและการให้บริการ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Digital Transformation ของ Westerman et al. (2014) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การสร้างประสบการณ์ใหม่ให้ผู้ใช้บริการ และการปรับเปลี่ยนโมเดลการดำเนินงานขององค์กร มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบดิจิทัลที่ครอบคลุมพันธกิจหลักทั้งหมด ได้แก่ ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ที่ทันสมัย (WBSC-LMS) ระบบบริหารจัดการสำนักงานดิจิทัล (e-Office) ระบบห้องสมุดดิจิทัล (e-Library) และระบบบริการการศึกษา นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพดิจิทัลของบุคลากรและนักศึกษา การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12. ความรับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการบูรณาการพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยเข้ากับความรับผิดชอบต่อสังคม การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด University Social Responsibility ของ Vasilescu et al. (2010) ที่เน้นการสร้างผลกระทบเชิงบวก

ต่อสังคมผ่านการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม มหาวิทยาลัยได้พัฒนาโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมที่หลากหลาย โดยใช้จุดแข็งและความเชี่ยวชาญขององค์กร เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพอาหารในโรงเรียน การยกระดับมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การให้ความรู้ด้านการบริการ และการท่องเที่ยวแก่ชุมชน และการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ยังมีการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมยังครอบคลุมถึงการปลูกฝังจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคมให้แก่นักศึกษาและบุคลากร การบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมาย SDGs ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและชุมชน อย่างยั่งยืน

13. การจัดการความรู้และทรัพย์สินทางปัญญา การจัดการความรู้และทรัพย์สินทางปัญญาเป็นองค์ประกอบ สำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศทางความรู้ที่มีประสิทธิภาพและการจัดการทรัพย์สิน ทางปัญญาอย่างเป็นระบบ การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ของ Nonaka and Takeuchi (1995) ที่เน้นการสร้างและถ่ายโอนความรู้ผ่านกระบวนการ SECI Model (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่ครอบคลุมทั้ง ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) โดยมีการจัดตั้งศูนย์การจัดการความรู้ การพัฒนาคลังความรู้ดิจิทัล และการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice) ในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเป็นระบบ ผ่านการจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และลิขสิทธิ์ รวมถึง การนำผลงานไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้และทรัพย์สินทางปัญญายังครอบคลุมถึง การพัฒนาระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ที่สนับสนุนการจัดการความรู้ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถรักษาและต่อยอดองค์ความรู้ที่มีคุณค่า รวมถึงสร้าง มูลค่าเพิ่มจากทรัพย์สินทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

14. การบริหารความเสี่ยง การบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “Sirote's Model” ที่มุ่งเน้น การสร้างระบบบริหารความเสี่ยงเชิงรุกที่ครอบคลุม ยืดหยุ่น และมีพลวัต การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด Enterprise Risk Management ของ Hopkin (2018) ที่เน้นการบริหารความเสี่ยงแบบบูรณาการทั่วทั้งองค์กร โดยครอบคลุมความเสี่ยงทุกประเภทและทุกระดับขององค์กร มหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงที่มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยการระบุความเสี่ยงที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการประเมินระดับความเสี่ยงทั้งในแง่ของโอกาสที่จะเกิด และผลกระทบ รวมถึงการกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการ บริหารความเสี่ยงระดับมหาวิทยาลัย และการสร้างวัฒนธรรมการตระหนักรู้ด้านความเสี่ยงในองค์กร ส่งผลให้ มหาวิทยาลัยสามารถรับมือกับความท้าทายและความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งรักษาเสถียรภาพ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ผลพลอยได้จากการถอดบทเรียนผู้นำ: "คำทุกคำที่มีความหมาย": คุณค่าของการถอดบทเรียน

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและกลยุทธ์การบริหารที่มีความลึกซึ้งและครอบคลุมในทุกมิติ การศึกษาแนวคิดการบริหารของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน ผ่าน “Sirote's Model” แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับ “คำทุกคำที่มีความหมาย” ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสะท้อนผ่านแนวคิดและการปฏิบัติที่มีนัยสำคัญหลายประการ

การเลือกใช้คำที่สื่อความหมายเชิงกลยุทธ์

การเลือกใช้คำในการสื่อสารวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ แสดงให้เห็น ถึงความละเอียดอ่อนและความลึกซึ้งในการสื่อความหมาย โดยเฉพาะการเลือกใช้คำว่า “Direction” แทน “Vision”

ซึ่งสะท้อนถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวที่จำเป็นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Clark, 2019) การใช้คำว่า "Small but Smart" แทนที่จะเป็น "Small is Beautiful" แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นประสิทธิภาพและความชาญฉลาดในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

การสร้างความหมายผ่านวัฒนธรรมองค์กร

"SDU Spirit" เป็นตัวอย่างของการสร้างความหมายผ่านวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้กับบุคลากรและนักศึกษา การให้ความสำคัญกับ "ความประณีต" และ "การทำงานด้วยความตั้งใจ" ไม่เพียงแต่เป็นคำพูด แต่ถูกแปลงเป็นการปฏิบัติผ่านกระบวนการทำงานและการเรียนการสอนในทุกระดับ (Johnson & Smith, 2020)

การบูรณาการความหมายเชิงธุรกิจกับวิชาการ

แนวคิด "Academic to Business" สะท้อนการให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าเพิ่มจากองค์ความรู้ทางวิชาการ โดยไม่ละทิ้งพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา การใช้คำว่า "Academic Luxury" แทนที่จะเป็นเพียง "Academic Excellence" แสดงให้เห็นถึงการยกระดับมาตรฐานการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกมิติ (Wilson, 2021)

การสื่อความหมายผ่านแนวคิดเชิงพุทธศาสนา

การบูรณาการแนวคิดตะวันออก โดยเฉพาะหลักธรรมทางพุทธศาสนา เข้ากับการบริหารสมัยใหม่ แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับมิติด้านจิตใจและคุณธรรม การนำแนวคิดเรื่อง "ทศบารมี" มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุและจิตใจ (Thompson & Lee, 2018)

การสร้างความหมายผ่านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

แนวคิด "One World Library...To The University" ไม่เพียงแต่เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบห้องสมุด แต่ยังสื่อถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต การออกแบบพื้นที่ทางกายภาพของมหาวิทยาลัยที่สะท้อนแนวคิดนี้แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกพื้นที่ (Anderson, 2022)

การศึกษาแนวคิด "คำทุกคำที่มีความหมาย" ในการบริหารของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่มีความลึกซึ้งและครอบคลุม การเลือกใช้คำที่มีความหมายเฉพาะในบริบทต่าง ๆ ไม่เพียงแต่สะท้อนวิสัยทัศน์และแนวคิดการบริหาร แต่ยังเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดเด่นของ “Sirote's Model”

การถอดบทเรียนผู้นำ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นนวัตกรรมและบูรณาการผ่านรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบองค์รวม (Sirote's Model for University Quality Integration) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 14 ประการที่มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยมีการผสมผสานแนวคิดทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่เข้ากับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทยได้อย่างลงตัว

จุดเด่นที่สำคัญของ “Sirote's Model” นี้คือ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนภายใต้แนวคิด "จิ๋วแต่แจ๋ว" และ "SMALL but SMART" ซึ่งสะท้อนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในการมุ่งเน้นความเป็นเลิศเฉพาะทาง อันนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของสถาบัน การบูรณาการระบบการบริหารคุณภาพที่ครอบคลุมทุกพันธกิจทั้งด้านวิชาการ การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้เกณฑ์คุณภาพระดับสากลเป็นกรอบในการพัฒนา สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร แสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ให้ความสำคัญกับ "คน" ในฐานะกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร ขณะที่การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลและ

การสร้างที่ยั่งยืนทางการเงินผ่านการพัฒนาธุรกิจวิชาการ สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ในการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

ความโดดเด่นอีกประการหนึ่งของโมเดลนี้คือ การบูรณาการมิติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ากับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยการใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญขององค์กรในการสร้างคุณค่าและผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้น “Sirote's Model” เป็นการนำเสนอกรอบแนวคิดการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีความครอบคลุม เป็นระบบ และมีความยืดหยุ่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาอื่นได้ โดยเฉพาะในประเด็นของการกำหนดจุดยืนที่ชัดเจน การบริหารคุณภาพแบบองค์รวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างที่ยั่งยืนขององค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการอุดมศึกษาไทยในภาพรวม

บทวิพากษ์

จากการถอดบทเรียนผู้นำด้านการบริหารงานของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์และการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน แนวทางการบริหารของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ แสดงให้เห็นถึงการวางกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการกำหนดตำแหน่งทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยผ่านวิสัยทัศน์ “จิ๋วแต่แจ๋ว” และ “SMALL but SMART” ซึ่งสะท้อนถึงการเลือกจุดยืนที่เหมาะสมกับศักยภาพและทรัพยากรขององค์กร การมุ่งเน้นความเป็นเลิศเฉพาะทางในด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และการพยาบาล เป็นการสร้างความแตกต่างที่โดดเด่นในตลาดการศึกษา อย่างไรก็ตาม การเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอาจมีความเสี่ยงหากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในอุตสาหกรรมหรือความต้องการของตลาดแรงงาน มหาวิทยาลัยจึงควรพัฒนาความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวควบคู่ไปด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงองค์กรและการสร้างนวัตกรรม การบริหารการเปลี่ยนแปลงของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกที่ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนจากสถาบันราชภัฏสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในทุกระดับขององค์กร ทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กร การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งผ่าน “ความเป็นสวนดุสิต” (SDU Spirit) เป็นจุดแข็งที่สำคัญในการบริหารงาน การปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างเป็นระบบช่วยสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งอาจส่งผลให้เกิดความเฉื่อยชาในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง จึงควรสร้างสมดุลระหว่างการรักษาอัตลักษณ์และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ

4. การบริหารคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การนำระบบการประกันคุณภาพและเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การใส่ใจในรายละเอียดทุกด้านตั้งแต่การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ไปจนถึงการดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แสดงให้เห็นถึงการบริหารคุณภาพแบบองค์รวม อย่างไรก็ตาม การเน้นระบบและมาตรฐานมากเกินไปอาจส่งผลให้เกิดความไม่ยืดหยุ่นและภาระงานด้านเอกสารที่มากเกินไป

5. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ การให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัย

การสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม ควรพัฒนาระบบการประเมินผล และการจัดการความสัมพันธ์กับพันธมิตรอย่างเป็นระบบ

6. การบริหารการเงินและความยั่งยืน การบริหารจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและการสร้างรายได้จากธุรกิจวิชาการ เช่น โรงแรมสวนดุสิตเพลส โครงการอาหารแปรรูป และสวนดุสิตโพล แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการพึ่งพาตนเองทางการเงิน อย่างไรก็ตาม การดำเนินธุรกิจวิชาการควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการสร้างรายได้ และพันธกิจหลักด้านการศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงทางการเงินที่รัดกุม

ข้อเสนอแนะ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ สถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสามารถสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ควรสร้างความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับพลวัตของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและความต้องการของผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาการวิจัยสถาบันเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์

การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จของ “Sirote's Model” การสร้างการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคลากรทุกระดับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพช่วยในการถ่ายทอดประสบการณ์และสร้างการเรียนรู้องค์กร ขณะที่การสร้างกลไกสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรช่วยลดแรงต้านการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนารายบุคคล โดยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ควบคู่กับการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ส่วนการประกันคุณภาพควรบูรณาการเข้ากับงานประจำ พร้อมพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดภาระงานเอกสาร

การพัฒนาความร่วมมือควรมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับพันธมิตร ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ และขยายความร่วมมือระดับนานาชาติเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา แนวทางเหล่านี้จะช่วยพัฒนาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยต้องคำนึงถึงบริบทและความพร้อมของแต่ละสถาบันในการประยุกต์ใช้ข้อเสนอแนะเหล่านี้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การนำไปประยุกต์ใช้ควรคำนึงถึงบริบทและเงื่อนไขเฉพาะของแต่ละสถาบัน และควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว บทเรียนจากการบริหารงานของรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการแนวคิดการบริหารสมัยใหม่เข้ากับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย การผสมผสานระหว่างการมุ่งเน้นคุณภาพ การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม การนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ควรคำนึงถึงบริบทและเงื่อนไขเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาองค์กร

บทสรุป

การถอดบทเรียนการบริหารของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและมีการบูรณาการศาสตร์การบริหารสมัยใหม่เข้ากับบริบทของสังคมไทยได้อย่างลงตัว โดยมีจุดเด่นที่สำคัญคือการพัฒนา "Sirote's Model for University Quality Integration" ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 14 ประการที่มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ภายใต้แนวคิด "จีว้แต่แจ้ว" และ "SMALL but SMART" แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่กล้าหาญในการกำหนดจุดยืนที่ชัดเจน มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นเลิศในสาขาวิชาเฉพาะทาง อันนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของสถาบัน การผสมผสานแนวคิดการบริหารคุณภาพแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้เกณฑ์คุณภาพระดับสากลเป็นกรอบในการพัฒนา สะท้อนให้เห็นถึงการยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

การศึกษาถึงความสำเร็จของ "Sirote's Model" ภายใต้การนำของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน ในการพัฒนามหาวิทยาลัยสวนดุสิตให้เป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ซึ่งนอกเหนือจากองค์ประกอบหลักด้านการบริหารและการพัฒนาวิชาการแล้ว ยังมีองค์ประกอบสำคัญอื่น ๆ ที่ได้รับการบูรณาการเข้าอย่างลงตัวและสอดคล้องกัน ความสำเร็จของ "Sirote's Model" ยังเกิดจากการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ให้ความสำคัญกับ "คน" ในฐานะกลไกสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร ขณะที่การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลและการสร้างความยั่งยืนทางการเงินผ่านการพัฒนารูจกวิชาการ สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ในการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต นอกจากนี้ การบูรณาการมิติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ากับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยการใช้องค์ความรู้และความเชี่ยวชาญขององค์กรในการสร้างคุณค่าและผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ยังแสดงให้เห็นถึงการตระหนักในบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนาประเทศ บทเรียนที่สำคัญจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การบริหารคุณภาพที่เป็นระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และการสร้างความยั่งยืนขององค์กร โดยต้องคำนึงถึงการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสมดุลและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

การจัดตั้ง "สถาบันศิริโรจน์ ผลพันธิน" จึงเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาที่มีความสำคัญ โดยมุ่งพัฒนาผู้นำที่มีสมรรถนะสูงผ่านการบูรณาการองค์ความรู้จาก "Sirote's Model" กับนวัตกรรมการพัฒนาผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งจะช่วยสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ตลอดจนมีทักษะในการบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางความซับซ้อนและความไม่แน่นอน อันเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในยุคพลวัต บทเรียนสำคัญจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารสถาบันอุดมศึกษาในยุคพลวัตต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การบริหารคุณภาพเชิงระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง และการสร้างความยั่งยืนขององค์กร โดยองค์ประกอบเหล่านี้ต้องได้รับการบูรณาการอย่างลงตัวและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะขององค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่หลากหลายและสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายสถาบันศิริโรจน์ ผลพันธิน

ในการพัฒนาผู้นำ นักศึกษา เจ้าหน้าที่ คณาจารย์ ให้มุ่งสู่การเป็นผู้นำที่ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และผลักดันการศึกษาไทยสู่มาตรฐานสากล จึงเป็นก้าวสำคัญในการสานต่อเจตนารมณ์และองค์ความรู้อันทรงคุณค่าของท่าน โดยการประยุกต์ "Sirote's Model" ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ผ่านการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของโลกยุคใหม่ การสร้างนวัตกรรมและระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับภูมิภาคและนานาชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้า

การเปลี่ยนแปลงของโลก ด้วยรากฐานที่มั่นคงจาก Sirote's Model และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้อย่างสร้างสรรค์ผ่านสถาบันศิโรจน์ ผลพินิจ เชื่อได้ว่าสถาบันแห่งนี้จะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างผู้นำที่มีสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลอย่างยั่งยืนต่อไป

Reference

- Anderson, J. (2022). Physical space design and learning environment in higher education. **Higher Education Management Review**, 15(2), 45–62.
- Anderson, J., & Thompson, R. (2023). Empirical knowledge development in educational administration: A systematic review. **Journal of Educational Leadership**, 28(4), 112–129.
- Anderson, J., & Wilson, M. (2022). Administrative lessons learned: A case study in higher education management. **International Journal of Educational Management**, 36(3), 278–295.
- Anderson, R. (2023). Systems approach to lesson capturing in educational administration. **Educational Management Studies**, 12(1), 15–32.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. **The Leadership Quarterly**, 16(3), 315–338.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. SAGE Publications.
- Brown, S. (2019). Context analysis in higher education management: Emerging trends and challenges. **Higher Education Management Review**, 12(3), 145–162.
- Chen, G., & Walker, J. (2023). Innovation in educational administration: Lessons from experience. **Educational Innovation Quarterly**, 18(2), 89–106.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business School Press.
- Clark, B. R. (1998). **Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation**. Pergamon.
- Clark, J. (2019). Strategic word choices in organizational communication. **Journal of Management Communication**, 24(3), 167–184.
- Etzkowitz, H. (2003). Research groups as 'quasi-firms': The invention of the entrepreneurial university. **Research Policy**, 32(1), 109–121.
- Fombrun, C., & van Riel, C. (2004). **Fame & Fortune: How Successful Companies Build Winning Reputations**. FT Press.
- Hopkin, P. (2018). **Fundamentals of Risk Management: Understanding, Evaluating and Implementing Effective Risk Management**. Kogan Page Publishers.
- Johnson, K. (2021). Implementation strategies for organizational change in higher education. **Journal of Change Management in Education**, 9(4), 167–184.
- Johnson, M., & Lee, S. (2023). Cross-cultural leadership theory integration in the Asian context. **Asian Journal of Educational Leadership**, 14(2), 78–95.

- Johnson, M., & Lee, S. (2024). Leadership models in Asian higher education: A comparative analysis. **International Journal of Educational Management**, 39(1), 12–28.
- Johnson, M., & Smith, P. (2020). Organizational culture in higher education institutions. **Higher Education Studies**, 25(3), 89–106.
- Johnson, P., & Wilson, R. (2024). Educational administration in digital transformation. **International Journal of Educational Leadership**, 40(1), 45–62.
- Johnstone, D. B. (2009). Financing higher education: Who pays and other issues. In P. G. Altbach (Ed.), **International handbook of higher education** (pp. 369–396). Springer.
- Martinez, R., & Chen, G. (2023). Building learning networks in higher education: A collaborative approach. **Educational Networks Journal**, 16(4), 201–218.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation**. Oxford University Press.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. Doubleday.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). **Foundations of human resource development**. Berrett-Koehler Publishers.
- Thompson, J. (2021). Integration of Eastern and Western management concepts. **International Management Review**, 24(2), 156–173.
- Thompson, J., & Lee, R. (2018). Buddhist principles in modern management. **Asian Management Journal**, 15(3), 112–129.
- Thompson, J., & Roberts, M. (2023). Sustainable development in educational institutions. **Journal of Sustainable Education**, 11(2), 45–62.
- Thompson, R., Wilson, M., & Anderson, J. (2023). Structural changes in global higher education: Challenges and opportunities. **International Higher Education Review**, 38(1), 23–40.
- Vasilescu, R., Barna, C., Epure, M., & Baicu, C. (2010). Developing university social responsibility: A model for the challenges of the new civil society. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 2(2), 4177–4182.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). **Leading digital: Turning technology into business transformation**. Harvard Business Review Press.
- Wilson, J. (2021). Academic luxury: Redefining excellence in higher education. **Higher Education Studies**, 26(4), 178–195.
- Wilson, J., & Chen, G. (2020). Total quality management in university context: A case study. **Quality Assurance in Education**, 28(2), 89–106.
- Wilson, M. (2022). Continuity in educational administration: Bridging past and future. **Educational Leadership Review**, 17(3), 134–151.
- Wilson, M., & Thompson, R. (2022). Understanding administrative processes in higher education. **Higher Education Management**, 33(2), 178–195.
- Yukl, G. (2013). **Leadership in organizations (8th Ed.)**. Pearson Education.

คณะผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: sirote_pol@dusit.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: pitauk_cha@dusit.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: sukhum_cha@dusit.ac.th

ความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน
ของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา
Knowledge, Information Perception and Food Arrangements Behavior for Preschool
Children of Parents in State School, Yala Province

ดารานี ปาแนจะกะ* จินตนา กาญจนวิสุทธิ และนฤมล สรรพพันธุ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Darane Panajeka* Chintana Kanjanavisutt and Narumon Saratapan
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: March 5, 2024

Revised: April 28, 2024

Accepted: April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ การรับรู้ข่าวสาร และพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา จำนวน 305 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบทดสอบ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา มีความรู้การจัดอาหารมีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับดี $\bar{x} = 11.80$ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการจัดอาหารมีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับการรับรู้ข่าวสารเป็นบางครั้ง $\bar{x} = 2.28$ พฤติกรรมการจัดอาหารมีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ $\bar{x} = 2.36$ และความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวก หรือในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการจัดอาหารเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ $r = 0.34$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวก หรือในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการจัดอาหารเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง $r = 0.54$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความรู้ การรับรู้ข้อมูล พฤติกรรมการจัดอาหาร

Abstract

The purposes of this research were to study about 1) knowledge, information perception, food arrangement behavior of preschool children of parents in state schools, Yala province. 2) the relationship between knowledge, information perception and food arrangement behavior of the parents. The sample included 305 public parents of preschool children in state schools, Yala province selected by using a proportional stratified random sampling. Questionnaires and tests were employed

to gather the data. Data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of this study revealed that preschool children's parents in state schools, Yala province had overall knowledge of food arrangements at the good level $\bar{x} = 11.80$. The overall information perception towards food arrangement was found at the occasional level $\bar{x} = 2.28$. The overall food arrangement behavior for preschool children was found at the regular level $\bar{x} = 2.36$. Knowledge was positively related or in the same direction with food arrangement behavior at the low correlation level $r = 0.34$ at the statistical significance level of .01. Information perception had a positive relationship or in the same direction with food arrangement behavior at the moderate level $r = 0.54$ at the statistical significance level of .01.

Keywords: Knowledge, Information Perception, Food Arrangements Behavior

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2560-2564 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเน้นเป้าหมายคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพที่พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มการเข้าถึงสถานรับเลี้ยงเด็ก 0-2 ปี ที่มีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565) ทั้งนี้ ในช่วงปฐมวัยจะเน้นครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพ สร้างเสริมพัฒนาการด้านร่างกายให้มีภาวะโภชนาการที่ดี มีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโต และสัดส่วนของร่างกาย เมื่อเด็กได้รับสารอาหารที่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย จะทำให้เจริญเติบโตอยู่ในเกณฑ์ปกติ (อังคณา ชันตรีจิตรานนท์, 2563) อีกทั้งภาวะโภชนาการที่ดียังเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการทางสมองที่ส่งผลต่อระดับสติปัญญาของเด็กด้วย

ภาวะโภชนาการที่ดีเป็นรากฐานของการมีสุขภาพที่ดีตลอดชีวิต อาหาร และโภชนาการในช่วงวัยทารก และเด็กเล็กเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีสุขภาพ และสติปัญญาที่ดีในระยะยาว (สำนักโภชนาการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2558) นอกจากนี้เด็กที่ได้รับสารอาหารในปริมาณที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อความหนาแน่นของกล้ามเนื้อ สุขภาพอ่อนแอ มีภูมิคุ้มกันน้อย เกิดภาวะโลหิตจางในกรณีที่เด็กได้รับสารอาหารมากเกินไป มีส่วนให้เด็กมีน้ำหนักเกินนำไปสู่ภาวะโรคอ้วน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจ (สมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย, 2560) โภชนาการจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโต และมีพัฒนาการของเด็ก เด็กที่รับประทานอาหารที่ไม่เหมาะสม หรือไม่ครบ 5 หมู่ จะทำให้การเจริญเติบโตของเด็กหยุดชะงัก ระดับสติปัญญาไม่ดีเท่าที่ควร และเจ็บป่วยง่าย ซึ่งการป้องกันภาวะทุพโภชนาการของเด็กจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก (ประไพพิศ สิงหเสน และคณะ, 2560)

จากการสำรวจสถานการณ์เด็ก และสตรีในประเทศไทย (Multiple Indicators Cluster Survey: MICS) พบว่า ภาวะโภชนาการของเด็กเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสุขภาพโดยรวมของเด็ก เด็กที่ขาดสารอาหารมีแนวโน้มที่จะตายด้วยโรคที่พบบ่อยในเด็ก ส่วนเด็กที่มีชีวิตรอดจะเจ็บป่วยบ่อย ๆ และจะทำให้การเจริญเติบโตชะงัก และจากการสำรวจของ UNICEF พบว่า เด็กในพื้นที่ชายแดนภาคใต้จัดเป็นกลุ่มที่มีปัญหาทุพโภชนาการมากที่สุดในประเทศ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ และพัฒนาการของเด็กในระยะยาว โดยเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส ประมาณร้อยละ 23 กำลังเผชิญกับภาวะเตี้ยแคระแกร็น ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่ร้อยละ 13 (UNICEF Thailand, 2564) อย่างไรก็ตามปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะทุพโภชนาการของเด็กซึ่งจากงานวิจัยหลายงาน พบว่า พฤติกรรมการบริโภคอาหารของเด็ก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประเทศไทย, 2563)

พฤติกรรมการบริโภคอาหารของเด็กนั้น มีความสับสน และเกี่ยวข้องกับพ่อแม่และคนในครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อตัวเด็กอย่างมาก ดังนั้นพฤติกรรมการบริโภคอาหารของเด็กในวัยก่อนเรียน พ่อแม่ และคนใน

ครอบครัวควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับประทานอาหารของเด็ก โดยพ่อแม่ และบุคคลในครอบครัวควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการรับประทานอาหาร (วรวรรณ จงสง่าวิทย์, 2558) อีกประการหนึ่งมีงานวิจัย พบว่า ผู้ปกครองควรตระหนัก และศึกษาหาความรู้เรื่องการจัดอาหารตามหลักโภชนาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ภาวะทุพโภชนาการที่เกิดขึ้นสูงในเด็กที่อยู่ในภาคใต้ และผู้ปกครองมีความรู้ ความเข้าใจไม่เพียงพอในเรื่องโภชนาการที่ดี จากการศึกษา งานวิจัยของ สโรชา นันทพงศ์ (2557) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับโภชนาการเด็กก่อนวัยเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (สุระเดช ไชยตอกเกีย, 2558) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคอาหาร ทักษะคิดต่อการบริโภคอาหาร และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการดูแลภาวะโภชนาการในระดับดี จึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่เหมาะสมดีกว่าอย่างชัดเจน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาหาร และโภชนาการของผู้ปกครองมีความสำคัญ การรับรู้ข้อมูลหลายช่องทาง และมีหลากหลายรูปแบบ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต สื่อ สิ่งพิมพ์ รวมถึงการเผยแพร่ผ่านสื่อบุคคล ซึ่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้ปกครองมีผลต่อความรู้ของผู้ปกครอง ในการส่งเสริมโภชนาการเด็กก่อนวัยเรียน ทำให้ทัศนคติ พฤติกรรมการจัดเตรียมอาหาร เพื่อส่งเสริมโภชนาการเปลี่ยนไป ดังเช่น งานวิจัยของ นภารัตน์ ไวยเจริญ และคณะ (2555) พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาหารฮาลาลกับพฤติกรรมการบริโภคอาหารฮาลาลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาของ สมพร มีเครือ (2558) พบว่า การรับรู้คุณประโยชน์ของอาหารประเภทผัก และผลไม้ จากการอ่านนิตยสารเพื่อสุขภาพมีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารประเภทผัก และผลไม้ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องจากนิตยสารเพื่อสุขภาพมีจำนวนไม่มากพอ ควรผลิตสื่อเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคผักและผลไม้เพิ่มขึ้น

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และสนใจค้นหาความจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครอง โรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมผู้ปกครองให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโภชนาการที่นำไปสู่การปรับพฤติกรรมการบริโภคได้ถูกต้อง เหมาะสมสามารถจัดอาหารที่สร้างการเจริญเติบโต และพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสติปัญญาของเด็กก่อนวัยเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครอง โรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

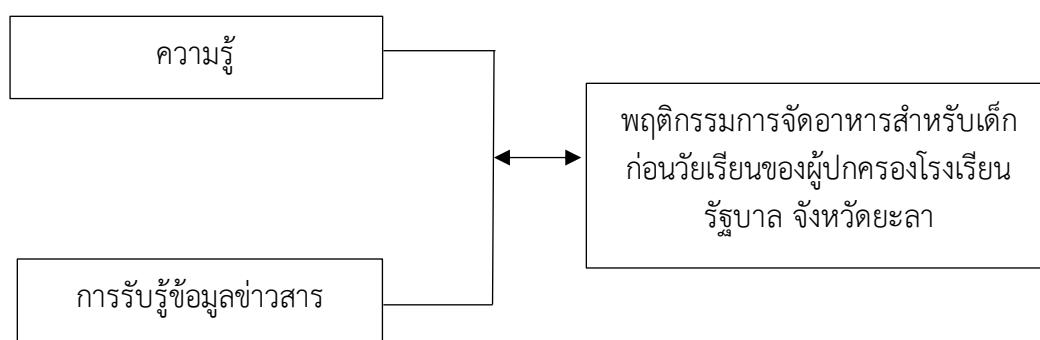
1. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ของผู้ปกครองในการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน พ่อแม่ และผู้ปกครองควรมีความรู้เกี่ยวกับอาหาร และโภชนาการเด็กก่อนวัยเรียน รวมถึงการมีทักษะการประกอบอาหาร เพราะการจัดอาหารที่ถูกต้องจะส่งผลต่อภาวะโภชนาการของเด็ก จากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับอาหาร และโภชนาการของเด็กก่อนวัยเรียนพบว่าคาร์โบไฮเดรตเป็นอาหารหลักของคนไทยที่บริโภคพวกข้าวแป้งเป็นหลัก และนิยมจัดอาหารประเภทข้าวแป้ง ให้แก่เด็กรับประทานอย่างน้อยวันละ 3 มื้อ เพื่อให้พลังงานแก่ร่างกายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งพ่อแม่ และผู้ปกครองควรมีความรู้ในการเลือกอาหารที่มีคุณค่าสูงแก่เด็กวัยนี้ เนื่องจากเด็กก่อนวัยเรียนมักจะใช้พลังงานจากอาหารที่ได้ในแต่ละมื้อไปกับการเล่น และมักจะเกิดพัฒนาการด้านต่าง ๆ ผ่านการเล่น เด็กควรได้รับพลังงานใน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา
2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับความรู้ของ วนิสา งามอาจ (2559) ศักรินทร์ สุวรรณเวหา (2562) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2563) แนวคิดการรับรู้ข่าวสารของ วิรลพัชร มานิตศรีศักดิ์ (2559) และศรินทร์ ยี่หลั่นสุวรรณ (2558) และแนวคิดพฤติกรรมการจัดอาหารของ จุไรรัตน์ วัชรอาสน์ (2560) ฝ่ายโภชนาการ โรงพยาบาลศิริราช (2556) และอบเชย วงศ์ทอง (2560)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Analysis) พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดยะลา ประชากร คือ ผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนอายุ 4-6 ปี โรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา กำหนดโรงเรียนที่มีนักเรียนก่อนวัยเรียน จำนวน 90 คนขึ้นไป ในปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง จำนวน 4 โรงเรียน อำเภอเยหา จำนวน 2 โรงเรียน และอำเภอธารโต จำนวน 1 โรงเรียน รวมทั้งหมด 1,187 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา จำนวน 291 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Determining Sample Size from a Given Population ของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้วิจัยเก็บเพิ่มร้อยละ 5 เพิ่มอีก 14 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 305 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน อำเภอเมือง จำนวน 197 คน อำเภอเยหา จำนวน 65 คน และอำเภอธารโต จำนวน 43 คน หลังจากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ด้วยวิธีเก็บข้อมูลแบบทดสอบ และแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบ และ 2) แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ของครอบครัว และช่องทางที่ได้รับข่าวสาร และเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended) ได้แก่ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้การจัดการอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดถูก ผิด มีข้อความถามเชิงบวก 10 ข้อ และมีข้อความถามเชิงลบ 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการจัดการอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ (ประจำ, บางครั้ง, นาน ๆ ครั้ง)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ (ประจำ, บางครั้ง, นาน ๆ ครั้ง)

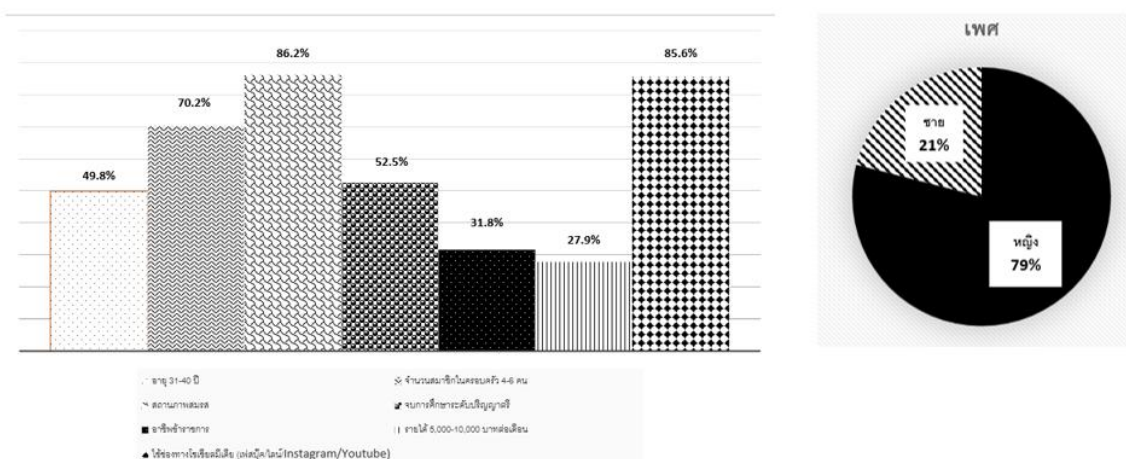
ผู้วิจัยนำแบบทดสอบ และแบบสอบถามโดยการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (Payne, 2003) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) (Turner & Carlson, 2003) กำหนดค่า IOC 0.50 ขึ้นไป แบบทดสอบมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (Best & Kahn, 2005) โดยการหาค่า KR 20 ของ Kuder & Richard (Fraenkel & Wallen, 2006) มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.70 ส่วนแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ด้านการรับรู้ข่าวสาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 และด้านพฤติกรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือ 0.70 ขึ้นไป (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบทดสอบ และแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 305 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของ Borg's Descriptors (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2555)

ผลการศึกษา

1. ผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียน ส่วนใหญ่ (79.00%) เป็นเพศหญิง จำนวนครึ่งหนึ่ง (49.80%) มีอายุ 31-40 ปี ส่วนใหญ่ (70.20%) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน ส่วนใหญ่ (86.20%) มีสถานภาพสมรส เกินครึ่ง (52.50%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประมาณหนึ่งในสาม (31.80%) มีอาชีพข้าราชการ มากกว่าหนึ่งในสี่ (27.90%) มีรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่ (85.60%) ใช้ช่องทางโซเชียลมีเดีย (เฟสบุ๊ก/ไลน์/Instagram/Youtube)



ภาพที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

2. ผู้ปกครองมีความรู้การจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน (คะแนนเต็มเท่ากับ 15 คะแนน) โดยรวมมีความรู้ อยู่ในระดับดี $\bar{x} = 11.80$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปกครองของนักเรียนก่อนวัยเรียนของโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา มีความรู้ที่ถูกต้องในการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนร้อยละ 90 ขึ้นไป ในประเด็นของการจัดอาหาร ประเภทโปรตีน เช่น เนื้อสัตว์ นม เพื่อช่วยเสริมสร้างกล้ามเนื้อ กระดูก และฟัน (97.00%) การจัดอาหารประเภทผัก ให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนว่าควรมีผักใบเขียว และผักอื่น ๆ หลากหลายสีสันทัน เพื่อเพิ่มความน่าสนใจในการรับประทาน อาหาร (96.10%) และผู้ปกครองของเด็กก่อนวัยเรียนมีความรู้ว่า เด็กก่อนวัยเรียนต้องรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ (95.10%) ส่วนข้อที่ผู้ปกครองบางส่วนมีความเข้าใจไม่ถูกต้อง คือ ควรจัดอาหารประเภท ข้าว ก๋วยเตี๋ยว และขนมปัง เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้มีความเจริญเติบโต (75.70%) ทำอาหารมีรสชาติที่เข้มข้น เพื่อช่วยกระตุ้นให้ในการ รับประทานอาหารมากขึ้น (63.60%) และควรจัดอาหารโดยสับอาหารให้ละเอียดหรือต้มจนเปื่อย (36.40%)

3. ผู้ปกครองมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน (คะแนนเต็มเท่ากับ 45 คะแนน) โดยรวมมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นบางครั้ง $\bar{x} = 2.28$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปกครอง มีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเป็นประจำ เรียงคะแนนจากสูงมาต่ำ 3 ลำดับแรก คือ การจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนจากการดูสื่อ ออนไลน์ $\bar{x} = 2.49$ นำความรู้จากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อนำมาปรับใช้ในการ ประกอบอาหาร $\bar{x} = 2.49$ เปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ขณะสภาพจิตใจผ่อนคลาย $\bar{x} = 2.41$ และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นบางครั้ง เรียงคะแนนจากสูงมาต่ำ 3 ลำดับสุดท้าย คือ รับข่าวสารใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนจากรายการโทรทัศน์ หรือวิทยุ $\bar{x} = 2.14$ ทีวีความ หรือวิเคราะห์ข่าวสาร ที่เกี่ยวกับการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ในโลกของการเปลี่ยนแปลง $\bar{x} = 2.15$ และอ่านเอกสารการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนจากสิ่งพิมพ์แหล่งที่ให้ความรู้ เช่น หนังสือ นิตยสาร บทความ เป็นต้น $\bar{x} = 2.05$

4. ผู้ปกครองมีพฤติกรรมการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียน (คะแนนเต็มเท่ากับ 45 คะแนน) โดยรวม มีการปฏิบัติเป็นประจำ $\bar{x} = 2.36$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการจัดอาหารมีการปฏิบัติเป็นประจำ เรียงคะแนนจากสูงมาต่ำ 3 ลำดับแรก คือ จัดอาหารที่มีแคลเซียมสูง ได้แก่ นม และผลิตภัณฑ์นม $\bar{x} = 2.62$ เป็นตัวอย่างที่ดีในการรับประทานอาหาร เช่น รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย $\bar{x} = 2.60$ จัดอาหารที่ให้ พลังงาน มีโปรตีน แร่ธาตุ และวิตามินต่าง ๆ $\bar{x} = 2.54$ เรียงคะแนนจากสูงมาต่ำ 3 ลำดับสุดท้าย คือ ให้เด็กมีส่วนร่วม ในการปรุงอาหาร เช่น ขนมปังทาแยม ตอกไข่ใส่จาน หรือการหั่นผัก $\bar{x} = 2.23$ ไม่ได้จัดอาหารที่เฉพาะสำหรับเด็ก ก่อนวัยเรียน $\bar{x} = 2.02$ และมีปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้ไม่สามารถจัดอาหารได้ตามลักษณะที่เด็กก่อนวัยเรียนควรได้รับ ในแต่ละวัน $\bar{x} = 2.02$

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ของผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้ และพฤติกรรมการ จัดอาหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก หรือในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการจัดอาหารเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 $r = .34$ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และพฤติกรรมการจัดอาหารมีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก หรือในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการจัดอาหารเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .01 $r = .54$ กล่าวคือ ผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนที่มีความรู้ และมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ดีจะมีพฤติกรรมการ จัดอาหารที่ดีด้วยเช่นกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ การรับรู้ข่าวสารและพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กวัยก่อนเรียน (n=305)

ตัวแปรต้น	พฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กวัยก่อนเรียน
ความรู้	.34**
การรับรู้ข่าวสาร	.54**

**p < .01

อภิปรายผล

1. ความรู้การจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา โดยรวมมีความรู้ อยู่ในระดับดี $\bar{x} = 11.80$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองของเด็กก่อนวัยเรียนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.50 ประกอบอาชีพรับราชการร้อยละ 31.80 มีการศึกษา ค้นคว้า ได้ยิน ได้ฟัง ได้รับการแบ่งปันความรู้ จากผู้อื่น หรือกลุ่มบุคคลในสังคมเกี่ยวกับการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ส่งผลให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดอาหาร ที่มีคุณค่าตามหลักโภชนาการ และพลังงานที่ได้รับจากอาหารที่เด็กก่อนวัยเรียนรับประทานในแต่ละวัน (สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สโรชา นันทพงศ์ (2557) พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งผู้ปกครองมีความรู้เกี่ยวกับโภชนาการเด็กก่อนวัยเรียนอยู่ในระดับดี

2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา โดยรวมมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นบางครั้ง $\bar{x} = 2.28$ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองของเด็กก่อนวัยเรียนส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.00 มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ละเอียด แม่นยำ มีความหลากหลายช่องทางในการเข้าถึง ข่าวสารดังที่ วิรลพัชร มานิตศรีศักดิ์ (2559) ระบุว่าเพศหญิง และเพศชายมีความแตกต่างกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพราะเพศหญิงมักมีจิตใจที่อ่อนไหว ชักจูงได้ง่าย มีการพิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ละเอียด และได้รับข้อมูลข่าวสาร มากกว่าเพศชาย และจิราภา สุวรรณกิจ (2565) กล่าวว่าผู้ปกครองที่มีทักษะในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับด้าน สุขภาพ และอาหารทำให้รับรู้ข่าวสารได้ในวงกว้างขึ้น เพื่อจัดอาหารให้เด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. พฤติกรรมการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา มีคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ $\bar{x} = 2.36$ ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ดี และถูกต้อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองเด็ก ก่อนวัยเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์จากการปฏิบัติการจัดอาหารให้กับเด็กก่อนวัยเรียน ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดอาหารที่เหมาะสม สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้รับสารอาหารที่เพียงพอต่อการ เจริญเติบโตของเด็ก (จุไรรัตน์ วัชรอาสน์, 2560) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด พบว่า ผู้ปกครองไม่ได้ จัดอาหารที่เฉพาะสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน $\bar{x} = 2.02$ อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองไม่มีเวลาและต้องการความสะดวกใน การจัดอาหารที่ง่ายให้เด็ก การจัดอาหารที่มีโภชนาการแต่ละมื้อและวันอาจไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อเด็ก สอดคล้องกับ วนิสา งามอาจ (2559) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการบริโภคของคนในปัจจุบัน มีการเร่งรีบของเวลา ผู้ปกครองจึงจัดหาอาหาร ที่สะดวก และหาซื้อได้ง่ายให้เด็กได้รับประทาน และผู้ปกครองอาจมีปัญหาเศรษฐกิจทำให้ไม่สามารถจัดหาอาหารได้ตาม ลักษณะที่เด็กก่อนวัยเรียนควรได้รับในแต่ละวัน $\bar{x} = 2.02$ เนื่องจากผู้ปกครองอาจจะมีรายได้ไม่เพียงพอ หรือการ เลือกซื้อวัตถุดิบจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ จึงอาจจะไม่สามารถจัดหาอาหารได้ตามหลักที่ควรจะเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพพิศ สิงห์สม และคณะ (2560) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริโภคจะช่วยในการพัฒนาเด็กนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อม ด้านเศรษฐกิจ และนิสัยในการรับประทานอาหารของผู้ปกครองในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งผลต่อการปริมาณ และคุณภาพ อาหารที่เด็กควรได้รับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา พบว่า ความรู้กับพฤติกรรมการจัดอาหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก หรือในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .34$) แสดงให้เห็นว่า ผู้ปกครองที่มีความรู้ในระดับต่ำจะมีพฤติกรรมการจัดอาหารในระดับต่ำเช่นกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองอาจเข้าใจผิดว่าการจัดอาหารประเภท ข้าว ก๋วยเตี๋ยว และขนมปัง ช่วยเสริมสร้างร่างกายให้มีความเจริญเติบโต ดังนั้นผู้ปกครองที่มีความรู้ต่ำในบางประเด็นมีผลให้มีพฤติกรรมการจัดอาหารบางประเด็นของเด็กก่อนวัยเรียนต่ำ สอดคล้องกับ สโรชา นันทพงศ์ (2557) กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการของเด็กกับพฤติกรรมการจัดอาหารเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

ส่วนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก หรือในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการจัดอาหารเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .54$) กล่าวคือ ผู้ปกครองเด็กก่อนวัยเรียนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในระดับปานกลางจะมีพฤติกรรมการจัดอาหารในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารบางประเด็นเป็นบางครั้ง เช่น การตีความ หรือวิเคราะห์ข่าวสารในการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนผสมผสานกับประสบการณ์ หรือความเชื่อเดิม อาจทำให้การตีความหรือวิเคราะห์ข่าวสารไม่ชัดเจน ถ้าผู้ปกครองมีการรับรู้ด้านอาหารที่ถูกต้องเป็นประจำ จะมีการพฤติกรรมการจัดอาหารอยู่ในระดับปฏิบัติที่ดี (รวีวรรณ แก้วใจ, 2550)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง สถานศึกษา อาจารย์ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการจัดอาหารแก่เด็กก่อนวัยเรียน

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาความรู้การจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครอง โรงเรียนควรมีนโยบายให้ความรู้แก่ผู้ปกครอง และครูควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่ผู้ปกครองที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ด้านการจัดอาหารให้ครบ 5 หมู่ โดยให้ความสำคัญต่อร่างกายเด็กก่อนวัยเรียน และควรจัดอาหารให้ตรงตามหลักที่กรมโภชนาการกำหนดที่ส่งผลให้เด็กมีการเจริญเติบโตสมวัย

2. จากการศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครอง ผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดอาหารเด็กก่อนวัยเรียน ควรมีการสนทนาถึงแหล่งการหาข้อมูลเกี่ยวกับการอาหารของเด็กก่อนวัยเรียนที่น่าเชื่อถือทางอิเล็กทรอนิกส์ จำพวกบทความ วารสาร หรือนิตยสารออนไลน์ที่มีผลต่อผู้ปกครองในการรับรู้ข่าวสารในการจัดอาหารมากยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาพฤติกรรมการจัดอาหาร สำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครอง โรงเรียนควรแนะนำให้ผู้ปกครองจัดอาหารเฉพาะของเด็ก แยกออกจากอาหารของผู้ใหญ่ และแนะนำให้ผู้ปกครองปลูกผักหลากหลายสีเองที่บ้าน ถ้ามีพื้นที่น้อย อาจทำสวนแนวตั้ง และหาโปรตีนจากเนื้อสัตว์ที่ได้มาจากปลาที่สามารถหาได้ในท้องถิ่น และโปรตีนจากแหล่งอื่นบ้าง เช่น ถั่ว ผักบางประเภท โดยเฉพาะเห็ด เป็นต้น เป็นการส่งเสริมผู้ปกครองในการจัดอาหารให้แก่เด็กเพื่อให้ได้สารอาหารในแต่ละวันในปริมาณที่เด็กควรได้รับ ผู้ปกครองอาจค่อยปรับเปลี่ยนการปฏิบัติการจัดอาหารให้แก่เด็กอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษาใหม่ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสอบถามถึงปัญหา

ต่าง ๆ ช่วยให้ได้รับข้อมูล และสารสนเทศในเชิงลึก และตรงประเด็นมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการจัดอาหารของเด็กก่อนวัยเรียนมากขึ้น

2. ควรศึกษาความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารกับพฤติกรรมการจัดอาหารของเด็กก่อนวัยเรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน หรือสถานศึกษาอื่น ๆ เช่น โรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชน หรือขยายขอบเขตของพื้นที่ศึกษา เช่น จากหนึ่งจังหวัดเป็นหนึ่งภูมิภาค จากหนึ่งภูมิภาคเป็นระดับประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น

3. ควรศึกษาความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารของเด็กก่อนวัยเรียน ด้วยการเพิ่มตัวแปรต้น หรือตามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ในเชิงกว้างมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการให้ความรู้ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และปรับพฤติกรรมการจัดอาหารให้มีความเหมาะสมแก่เด็กก่อนวัยเรียน

4. ควรมีการปรับใช้ หรือเพิ่มเครื่องมือที่เป็นภาษายาวี เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจเนื้อหาในเครื่องมือได้ชัดเจนมากกว่าภาษาทางการ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และได้ผลที่แม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิราภา สุวรรณกิจ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะโภชนาการของเด็กวัยก่อนเรียน. **วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี**, 31(2), 81-94.

จุไรรัตน์ วัชรอาสน์. (2560). ภาวะโภชนาการสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน. **ชลบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.**

นภารัตน์ ไวยเจริญ, จาริยา อรรถอนุชิต และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2555). **ความรู้ ทักษะ และการรับรู้ข่าวสารอาหารฮาลาลต่อพฤติกรรมการบริโภคของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้.** สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ประไพพิศ สิงห์สม, ศักรินทร์ สุวรรณเวหา และอดิยาณ์ ศรีเกษตริน. (2560). การส่งเสริมโภชนาการในเด็กวัยก่อนเรียน. **วารสารเครือข่ายวิทยาสถาพยาบาลและสาธารณสุขภาคใต้**, 4(3), 226-235.

ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. (2555). **การออกแบบการวิจัย.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ฝ่ายโภชนาการ โรงพยาบาลศิริราช. (2556). **อาหารเด็กก่อนวัยเรียน.** กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรรณิ ลีกิจวัฒน์. (2559). **การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 11).** กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พิจาริน สมบุญกุล. (2563). **กรอบการดำเนินโครงการการสร้างเสริมสุขภาพและภาวะโภชนาการของเด็กแรกเกิดถึง 12 ปี.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. รวิวรรณ แก้วใจ. (2550). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดอาหารเพื่อโภชนาการของเด็กก่อนวัยเรียนที่ศึกษาในโรงเรียนเอกชน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วนิดา งามอาจ. (2559). **การศึกษาพฤติกรรมการบริโภคอาหารของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, 17(2), 13-27.

วรวรรณ จงสง่าวิฑาเลิศ. (2558). **ปัญหาการกินในเด็ก.** สืบค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2564 จาก https://rajanukul.go.th/iqueq/index.php?mode=iqueq&group_id=0&id=171.

วิรัชพร มานิตศรีศักดิ์. (2559). **ความคาดหวังต่อประโยชน์ การเปิดรับข่าวสาร และความพึงพอใจ Generation Y ที่มีต่อเว็บไซต์ TripAdvisor.** วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศรันธ ยี่หั่นสุวรรณ. (2558). การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อโครงการส่งเสริมสังคมของผู้นำเยาวชนประเทศอาเซียน และญี่ปุ่น ผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักรินทร์ สุวรรณเวช. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะโภชนาการของเด็กวัยก่อนเรียน: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, 25(2), 8-24.
- สมพร มีเครือ. (2558). การรับรู้สาร ความตระหนักในคุณประโยชน์และพฤติกรรมการบริโภคอาหารประเภทผักและผลไม้จากนิตยสารเพื่อสุขภาพของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ, 8(29), 27-35.
- สมาคมกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย. (2560). คู่มือสำหรับพ่อแม่ เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการดูแลและพัฒนาเด็กตอนเด็กวัยอนุบาล 3-6 ปี. กรุงเทพฯ: ราชวิทยาลัยกุมารแพทย์แห่งประเทศไทย.
- สรโรชา นันทพงศ์. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กวัยก่อนเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2563). หลักการกำหนดอาหารสำหรับเด็กวัยก่อนเรียน. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2564 จาก <https://www.thaihealth.or.th>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประเทศไทย. (2563). รายงานผลการวิจัยเรื่องโครงการสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ ประเทศไทย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสามพ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐. สืบค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2566 จาก <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads>.
- สำนักโภชนาการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพด้านโภชนาการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุระเดช ไชยตอกเกี้ย. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารของวัยผู้ใหญ่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 13(45), 68-78.
- อบเชย วงศ์ทอง. (2560). โภชนศาสตร์ครอบครัว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อังคณา ชันตรีจิตตานนท์. (2563). อาหารและโภชนาการสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: ไฮสปีดเลเซอร์ปริ้นต์.
- UNICEF Thailand. (2564). ผลสำรวจชี้เด็กในจังหวัดชายแดนภาคใต้เผชิญปัญหาโภชนาการ ขาดภูมิคุ้มกันโรค และขาดทักษะเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2564 จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/press-releases>

References

- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2005). **Research in Education** (10th ed.). Boston: Pearson Education.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychology Testing** (5th ed.). New York: Harper and Row.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). **How to Design and Evaluate Research in Education** (6th ed.). New York: McGraw-Hill Companies.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal of Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608.
- Payne, D. (2003). **Applied Educational Assessment** (2nd ed.). Canada: Nelson Thomson Learning.
- Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of Item-Objective Congruence for Multiple Dimension items. **International Journal of Testing**, 3(2), 163-171.

คณะผู้เขียน

ดารานี ปาเนจกะ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

Email: daranee.pan@ku.th

รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

Email: feducnk@ku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ศรีธพันธุ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

Email: narumon.s@ku.th

วิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

Life-long Learning Style of Yangsisuraj District People in Mahasarakam Province

ธงชัย สมบูรณ์*

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Thongchai Somboon*

Faculty of Education, Ramkamhaeng University

Received: March 20, 2024

Revised: June 5, 2024

Accepted: June 6, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำนวน 379 คน โดยเลือกสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากประชาชนที่อยู่ในแต่ละตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประมาณค่า และแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า 1) วิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะอย่างเป็นทางการในภาพรวม พบว่า มีค่าระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.48 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิถีการเรียนรู้ตามศูนย์การศึกษานอกกระบบ และตามอัธยาศัยเป็นหลักอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.33 ส่วนวิถีการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในภาพรวม พบว่า มีค่าระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.48 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิถีการเรียนรู้ที่มาจากความสนใจ และความถนัดจะมีระดับค่ามากที่สุด $\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.05 ซึ่งวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองเป็นหลัก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ทั้งปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยทางการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.69$, SD = 0.31 ทั้งนี้ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจะมีผลต่อวิถีการเรียนรู้สูงสุดในระดับค่ามากที่สุด $\bar{X} = 4.79$, SD = 0.21 3) แนวทางการส่งเสริมวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จะมาจากทั้งภาครัฐ และเอกชนซึ่งมีแนวทาง 4 ด้าน หรือ 4 P's ซึ่งประกอบด้วย 1 Policy (นโยบาย) 2 Pedagogy (ด้านการศึกษา) 3 Process (กระบวนการ) และ 4 Participation (การมีส่วนร่วม)

คำสำคัญ: วิถี การเรียนรู้ตลอดชีวิต คุณภาพชีวิต

Abstract

This survey research aimed 1) to study life-long learning style of Yangsrisuraj District people in Mahasarakham Province 2) to study influential factors on life-long education style of those who are habitants of Yangsrisuraj District and 3) to explore the guidelines supporting life-long learning of Yangsrisuraj District people. Samples of 379 people were selected by simple random sampling. Rating scale questionnaire and structured in-depth interview were used as the tool for data collection. Percentage, mean (M) and standard deviation (SD) were employed for data analysis. Research results showed as the follows; 1) the formal lifelong learning aspect of Yangsrisuraj District people in Mahasarakham Province was found at the highest level $\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.48. When considering each aspect, the informal learning and non-formal learning were evaluated at the highest level $\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.33). The informal lifelong learning aspect also showed at the highest level $\bar{x} = 4.55$, SD = 0.48. When considering in terms of items, the item of life-long learning style by self- interest and aptitude was indicated at the highest level $\bar{x} = 4.88$, S.D. = 0.05 which mainly aimed to develop the quality of life 2) There were 3 influential factors on life-long learning style of Yangsrisuraj District people in Mahasarakham Province namely, social factor, economic factor and administrative factor which were indicated at the highest level $\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.31. In this finding, economic factor prominently influenced learning style at the highest level $\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.21 3) the guidelines supporting life-long learning of Yangsrisuraj District people in Mahasarakham Province consisted of 4 P's namely 1 Policy 2 Pedagogy 3 Process and 4) Participation.

Keywords: Style, Lifelong Education, Quality of Life

บทนำ

ในช่วงระยะ 10 ปี ที่ผ่านมา บริบทของสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นที่ประเทศจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญงอกงามให้มากที่สุดเท่าที่รัฐจะทำได้ สิ่งที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนา คือ การศึกษาและหน้าที่ และบทบาทของการศึกษา คือ การพัฒนาผู้คน หรือประชาชนให้มีคุณภาพจึงต้องเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการที่เป็นองค์รวม โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาจะเห็นได้ว่าแนวคิดหลัก และเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการมุ่งพัฒนาคุณภาพคน และสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้จนนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่มุ่งพัฒนาสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society)

การพัฒนาค้นให้มีคุณภาพเป็นประเด็นสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม ทุกวัยตลอดชีวิต มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการสร้าง และพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้สมัยใหม่ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาในข้อที่ 1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1.1 นั้นเป็นการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์

มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุขโดยมีสุขภาวะ และสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต และเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ยังกำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12 ยังมุ่งให้คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย ซึ่งจากวัตถุประสงค์นี้เมื่อพิจารณาจะ พบว่า เป็นการมุ่งเน้น และให้ความสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิตที่มีความจำเป็นสำหรับคนไทยในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ก้าวทันต่อการพัฒนาของสังคมโลก นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้คน ดังนั้นเพื่อเตรียมผู้คนให้พร้อมที่รับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การสร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะเป็นสังคมที่มีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็ง การศึกษาตลอดชีวิตจะต้องเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวต้องมีลักษณะเปิดกว้าง มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่จะสนับสนุนให้เกิดการศึกษาตลอดชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาตลอดชีวิตต้องให้อิสระ และทางเลือกสูงสุดทั้งในแง่ความหลากหลายของกระบวนการเรียนรู้ เนื้อหาความรู้รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้คน การศึกษาตลอดชีวิตจะพึงพารัฐฝ่ายเดียวคงไม่ได้ จะต้องอาศัยความเชื่อมโยงของบ้าน สถาบันการศึกษา วิทยุชุมชน และทุกภาคส่วนของสังคมอย่างครบถ้วนอย่างมีคุณภาพ และมีลักษณะเป็นองค์รวมไปพร้อมกัน

กล่าวตามความเป็นจริงการเรียนรู้ในทุกด้านต่างของผู้คน หรือประชาชนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาชนบทที่เป็นฐานรากสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการจัดการศึกษาเรียนรู้ของประเทศไทย สำหรับประชาชนในชนบทปัจจุบันยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร เนื่องจากช่องว่างระหว่างวิธีการเรียนรู้คนในเขตเมืองกับเขตชนบทยังอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้คนที่อยู่ในเขตชนบท จะเห็นได้ว่าการศึกษาที่ถูกจัดขึ้นสำหรับประชาชนถูกผูกขาดโดยการจัดการจากรัฐเป็นส่วนใหญ่ วิธีการเรียนรู้จึงกลายเป็นสิ่งที่ไม่สัมพันธ์กับวิถีชีวิต ระบบวิถีคิด ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่น กล่าวตามความเป็นจริงกลไกการเรียนรู้ด้วยตนเองของชุมชนผ่านสถาบันทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตได้ถูกกลบตบหายไปแล้วแทนที่ด้วยค่านิยมสมัยใหม่ ระบบการศึกษาไม่สามารถเตรียมคนได้อย่างสมบูรณ์แบบสำหรับชีวิตในอนาคตเนื่องจากถูกจำกัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่รัฐต้องการ จึงทำให้มีผู้คนจำนวนมากขาดโอกาสทางการศึกษา และส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม เป็นอีกหนึ่งอำเภอที่มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะทางด้านสังคมจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองอย่างรวดเร็ว แต่ยังปรากฏว่าวิถีชีวิตด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นหนึ่งในประชาชนของอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจในการศึกษาวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และแนวทางส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด

มหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

จุดมุ่งหมาย และปณิธานของการศึกษาตลอดชีวิต คือ การกระจายพรมแดนข้อความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์ทุกคนได้รับการเรียนรู้ในการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านสติปัญญา ทางด้านสังคมอารมณ์และจิตใจ ทั้งนี้จะมีกระบวนการจัดให้ครอบคลุมวิถีชีวิตในทุกมิติ การศึกษาตลอดชีวิตสามารถเกิดขึ้นทุกที่ทุกเวลา ทั้งที่ครอบครัว ที่ทำงาน และที่ชุมชน หลักของการศึกษาตลอดชีวิตมีวิธีการจัดการศึกษาที่หลากหลาย และยืดหยุ่นหลากหลายทั้งในเนื้อหาสาระ (Contents) วิธีการ (Process) มีทั้งที่เป็นแบบแผนและไม่มีแบบแผน (Formal and Informal Patterns) ครอบคลุมทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาตลอดชีวิตยึดหลักการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning Environment) มีแหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม และเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Networks) ที่หลากหลาย เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจใฝ่รู้ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปณิธานของการศึกษาตลอดชีวิตมีดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นผู้รักการเรียนรู้ และการแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้มีการพัฒนาทักษะทั้งทางด้านวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และทักษะทางด้านสังคมที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมแก่ผู้เรียน
3. ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสอดคล้องกับความสนใจพื้นฐานของผู้เรียน
4. ทำให้บุคคลได้มีโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตของตน โดยเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
5. พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคม ฉะนั้น การศึกษาตลอดชีวิตแตกต่างกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
6. เป็นการจัดเตรียมกระบวนการ หรือประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตลอดชีวิต
7. เป็นกิจกรรมของผู้เรียนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงต่าง ๆ ของชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในการตอบสนอง หรือพฤติกรรมซึ่งเกิดขึ้นทั้งหมด หรือบางส่วน จากประสบการณ์ ทั้งโดยตั้งใจ และไม่ตั้งใจจากเกิดจนตาย การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นพฤติกรรมของผู้เรียนอาจเป็นฝ่ายจัดกระบวนการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ตนเองก็ได้ เช่น การวางแผนการเรียนรู้เอง ใช้สื่อต่าง ๆ ด้วยตนเองวิเคราะห์ และสรุปผลด้วยตนเอง หรือผู้เรียนอาจได้รับประสบการณ์จากผู้อื่นจัดให้ ทั้งโดยตั้งใจหรือไม่ได้ตั้งใจ (ธงชัย สมบูรณ์, 2564)

หลักการของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

Medel-Anonueo; Ohsako & Mauch, (2001) เสนอแนะแนวทางการศึกษาตลอดชีวิต และการเรียนรู้ตลอดชีวิตดังนี้

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องเป็นไปเพื่อปรับความแตกต่างของปัจเจกบุคคลในการเรียนรู้ให้เหมาะสม (Lifelong Learning as Optimizing Individual Differences)
2. การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการต่อเนื่องของประสบการณ์การเรียนรู้ (Lifelong Learning as a Continuity of Learning Experience)

ทั้งนี้ หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ผู้เขียนได้สังเคราะห์จากงานเขียนทั่วไป (สุนทร สุนันท์ชัย, 2543; สุมาลี สังข์ศรี, 2544) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาไม่ได้สิ้นสุดลงจากสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการศึกษาที่เกิดขึ้นในขณะที่มีชีวิต
2. แหล่งเรียนรู้ของการศึกษาตลอดชีวิตมาจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว

3. การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นภาพรวมของการศึกษาทั้งหมด โดยประกอบด้วย การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ

4. เนื้อหาของการศึกษาตลอดชีวิตประกอบด้วยเนื้อหาหลักสองกลุ่มวิชา คือ การศึกษาสายวิชาการ หรือสายสามัญ และการศึกษาวิชาชีพ

5. บ้าน คือ สถานศึกษาแห่งแรกที่ทำให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งมีหน้าที่อบรมขัดเกลา และให้การศึกษาเบื้องต้น ถือว่าเป็นการวางรากฐานที่ดีให้แก่สมาชิกในสังคม ชุมชนจะเป็นแหล่งการศึกษาในระดับรองลงมา

6. การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และผสมผสานกันทั้งในแนวตั้ง และแนวนอน ซึ่งแนวตั้ง หมายถึง ช่วงชีวิตของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตายทุกคนควรได้รับการศึกษาในทุกวัย และทุกช่วงชีวิตอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนแนวนอน หมายถึง ทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทุกด้านทั้งด้านวิชาชีพ และวิชาการเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสมกับชีวิตประจำวัน

7. การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีลักษณะยืดหยุ่น และหลากหลายในด้านเนื้อหา สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียน และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

8. เป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยจะต้องมุ่งสร้างโอกาส แรงจูงใจ และความสามารถที่จะศึกษา โดยจะต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่กลุ่มเป้าหมายให้เห็นถึงความจำเป็นของการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

9. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรจัดให้แพร่หลายทั่วถึงเป็นประชาธิปไตยไม่เพียงแต่ให้โอกาสคนกลุ่มเดียวในสังคมส่วนใหญ่ การจัดการศึกษาในปัจจุบันแม้เพียงขั้นพื้นฐานก็ยังไปไม่ถึงทั่วถึง บางแห่งแม้จะจัดได้กว้างขวางทั่วถึงแต่คุณภาพยังไม่เท่าเทียมกัน

10. จัดการเรียนรู้เรื่องสภาพจริง และปัญหาที่จะเผชิญ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถพึ่งพาตนเอง และแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้โดยยึดหลักว่าบุคคลทุกเพศ ทุกวัย มีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต จึงต้องจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพของบุคคลในขณะนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้อย่างแท้จริง

11. การศึกษามีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกช่วงชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตายเพื่อให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิต และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในช่วงวัยได้อย่างเหมาะสม

จากหลักการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น จะต้องเน้นให้ทุกคนทุกระดับสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย การศึกษาตลอดชีวิตเป็นภาพรวมของการศึกษาทั้งหมดครอบคลุมทุกประเภท ทุกระดับเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกันมีความยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบ และมีลักษณะของการจัดการศึกษาที่เป็นอิสระในการเลือกเรียนของผู้เรียน มุ่งให้ทุกคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพพัฒนาคุณภาพชีวิต และพึ่งตนเองได้ มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต การศึกษาเกิดขึ้นได้ทุกสถานที่ และเกิดขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายทุกแหล่งการเรียนรู้ จากหลักการ และแนวทางการปฏิบัติในระดับบุคคล สถาบัน หรือผู้จัดโปรแกรมการศึกษา ผู้จัดแหล่งการเรียนรู้ ไปจนถึงระดับในการจัดทำนโยบายของรัฐนั้นจะต้องมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สมาชิกของชุมชนในสังคมเกิดการเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต จนสามารถกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ต่อไป

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน ทั้งนี้จะมีการกำหนดความต้องการทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยการทำงานร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นในการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเป็นจริง และการติดตามประเมินผล ทั้งนี้องค์การอนามัยโลก World Health Organization, (2013) ได้เสนอว่าความร่วมมือประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

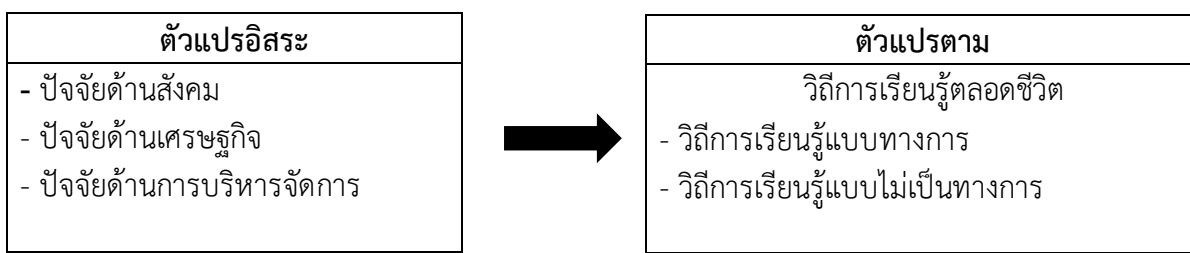
ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมายกำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญคือการตัดสินใจด้วย

ขั้นที่ 2 การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการ และบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและการบริหาร

ขั้นที่ 3 การใช้ประโยชน์ (Utilization) ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเอง และการควบคุมทางสังคม

ขั้นที่ 4 การได้ประโยชน์ (Obtaining Benefits) ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชน ในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัวในสังคม หรือวัตถุก็ได้

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่สำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาศัยอยู่ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 ตำบล 91 หมู่บ้าน ดังนี้ 1) ตำบลยางสีสุราช ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน 2) ตำบลนาภู ประกอบด้วย 17 หมู่บ้าน 3) ตำบลเวียงดง ประกอบด้วย 19 หมู่บ้าน 4) ตำบลบ้านกู่ ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน 5) ตำบลดงเมือง 9 หมู่บ้าน 6) ตำบลสร้างแซ่ง ประกอบด้วย 12 หมู่บ้าน 7) ตำบลหนองบัวสันตุ ประกอบด้วย 12 หมู่บ้าน ประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวนทั้งหมด 34,694 คน ผู้ชายจำนวน 17,238 คน ผู้หญิงจำนวน 17,456 คน (กระทรวงมหาดไทย, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 379 คน โดยเลือกสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากประชาชนที่อยู่ในแต่ละตำบลใช้เกณฑ์ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 9 คน ประกอบด้วยนายอำเภอยางสีสุราช ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอยางสีสุราช และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเชิงสำรวจแบบประเมินค่า 5 ระดับ (5 Rating Scale Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structural Interview) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเชิงสำรวจแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับวิถีชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับวิถี การเรียนรู้แบบทางการ และวิธีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ประชาชนในอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งแบบสอบถามได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structural Interview) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการศึกษิตตามอัยยาศัยช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อย่างไร นโยบายเกี่ยวกับการให้การส่งเสริม และการส่งเสริมวิธีการศึกษาตลอดชีวิต ปัจจัยทางด้านสังคม ทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยทางด้านบริหารจัดการที่มีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปัญหา และอุปสรรคที่มีวิถีชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตรวมทั้งข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาวิถีชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามลงพื้นที่ด้วยตนเองใน 7 ตำบลของอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 379 ฉบับ และมีอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 ส่วนข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์นายอำเภอยางสีสุราช ณ ที่ว่าอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม และสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 7 แห่ง ซึ่งเกณฑ์การเลือกผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก คือ

- 1) เป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารปกครองสูงสุดในอำเภอ ได้แก่ นายอำเภอ
- 2) เป็นผู้บริหารศูนย์การศึกษาของระบบ และการศึกษิตตามอัยยาศัยของอำเภอ ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์
- 3) เป็นผู้ที่ได้รับผิดชอบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด 7 ตำบล ทั้งนี้มีการส่งจดหมายราชการนัดแนะวันเวลาที่เข้าทำการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science/For Window: SPSS Version 19.0) ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเชิงสำรวจ ตอนที่ 1 ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเชิงสำรวจ ตอนที่ 2 ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51–5.00 หมายถึง วิถีชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51–4.50 หมายถึง วิถีชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51–3.50 หมายถึง วิถีชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51–2.50 หมายถึง วิถีชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.50 หมายถึง วิถีชีวิตการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามในระดับน้อยที่สุด

3) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi- in Structural Interview Form) แล้วนำผลมาจัดหมวดหมู่วิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์เนื้อหา จากนั้นเขียนอธิบายเป็นข้อค้นพบในเชิงพรรณนาความ (Descriptive Style)

ผลการศึกษา

วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการเรียนรู้แบบทางการ ด้านวิธีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิธีการเรียนรู้แบบทางการ

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.43	0.26	มาก	5
2. มีการเรียนรู้ตามศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	4.78	0.33	มากที่สุด	1
3. เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	4.46	0.40	มาก	4
4. เข้าไปค้นคว้าอ่านหนังสือในห้องสมุดของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	4.58	0.67	มากที่สุด	3
5. เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานราชการเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.65	0.19	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.58	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิธีการเรียนรู้แบบทางการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 มีการเรียนรู้ตามศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีค่าเฉลี่ย 4.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 ข้อที่ 4 เข้าไปค้นคว้าอ่านหนังสือในห้องสมุดของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีค่าเฉลี่ย 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และข้อที่ 5 เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานราชการ เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีค่าเฉลี่ย 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 และข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อที่ 1 มีการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26 และข้อที่ 3 เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยมีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิธีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. มีวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากปราชญ์ภายในบ้าน ชุมชน	4.74	0.16	มากที่สุด	2
2. มีวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยตนเองตามความสนใจและความถนัด เช่น เรียนรู้ตามผู้มีความรู้สั่งสอนจากพ่อแม่ ผู้ใหญ่ที่ตนเคารพนับถือ	4.88	0.05	มากที่สุด	1
3. มีวิธีเรียนรู้ตลอดชีวิตในกิจกรรมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์จากหมู่บ้านและชุมชน	4.51	0.32	มากที่สุด	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	ลำดับ
4. มีวิถีเรียนรู้ตลอดชีวิตในเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างรายได้โดยการสังเกต เข้าร่วมกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ	4.48	0.59	มาก	4
5. มีเรียนรู้ตลอดชีวิตเกี่ยวกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมชุมชนโดยการเข้าร่วมกิจกรรม	4.41	0.61	มาก	5
ภาพรวม	4.55	0.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์วิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านวิถีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 มีวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากปราชญ์ภายในบ้าน ชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.16 ข้อที่ 2 มีวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยตนเองตามความสนใจ และความถนัด เช่น เรียนรู้ตามผู้มีความรู้สั่งสอนจากพ่อแม่ ผู้ใหญ่ที่ตนเคารพนับถือมีค่าเฉลี่ย 4.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.05 และข้อที่ 3 มีวิถีเรียนรู้ตลอดชีวิตในกิจกรรมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์จากหมู่บ้านและชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32 และข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อที่ 4 มีวิถีเรียนรู้ตลอดชีวิตในเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างรายได้โดยการสังเกตเข้าร่วมกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 และข้อที่ 5 มีเรียนรู้ตลอดชีวิตเกี่ยวกับการทำนุบำรุงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมชุมชนโดยการเข้าร่วมกิจกรรมมีค่าเฉลี่ย 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการบริหารจัดการ และตารางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.6 ตาราง 4.7 ตาราง 4.8 และตาราง 4.9 ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านสังคม

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	ลำดับ
1. ทุกหมู่บ้านมีศาลาประชาคมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด	1
2. หมู่บ้าน ตำบล มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.11	มาก	3
3. หน่วยงานของราชการและสถาบันทางศาสนามีกิจกรรมส่งเสริมให้เข้าร่วมเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.64	0.30	มากที่สุด	2
4. สังคมเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.45	0.77	มาก	4
5. มีแรงจูงใจจากภายในและภายนอกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.42	0.93	มาก	5
ภาพรวม	4.59	0.05	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 มีวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตจากปราชญ์ภายในบ้านชุมชน มีค่าเฉลี่ย 5.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 และข้อที่ 3 หน่วยงานของราชการ และสถาบันทางศาสนามีกิจกรรมส่งเสริมให้เข้าร่วม เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีค่าเฉลี่ย 4.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30 และข้อที่อยู่ใน

ในระดับมาก ได้แก่ ข้อที่ 2 หมู่บ้าน ตำบล มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.11 ข้อที่ 4 สังคมเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีค่าเฉลี่ย 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 และข้อที่ 5 มีแรงจูงใจจากภายในและภายนอกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	ลำดับ
1. ขาดการเรียนรู้ตลอดชีวิตบางช่วงเพราะปัญหาทางการเงิน	4.87	0.05	มากที่สุด	2
2. ฐานะทางบ้านยากจน	4.98	0.03	มากที่สุด	1
3. บางครั้งการเข้ากิจกรรมที่หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่นจัดต้องมีค่าใช้จ่าย	4.66	0.90	มากที่สุด	4
4. กิจกรรมบางอย่างที่จัดขึ้นมองว่าเสียเวลาต่อการทำหากิน	4.78	0.01	มากที่สุด	3
5. หน่วยงานรัฐและเอกชนไม่มีเงินสนับสนุนอย่างพอเพียง	4.65	0.13	มากที่สุด	5
ภาพรวม	4.79	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ขาดการเรียนรู้ตลอดชีวิตบางช่วงเพราะปัญหาทางการเงินมีค่าเฉลี่ย 4.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.05 ข้อที่ 2 ฐานะทางบ้านยากจนมีค่าเฉลี่ย 4.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.03 ข้อที่ 3 บางครั้งการเข้ากิจกรรมที่หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานอื่นจัดต้องมีค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 ข้อที่ 4 กิจกรรมบางอย่างที่จัดขึ้นมองว่าเสียเวลาต่อการทำหากินมีค่าเฉลี่ย 4.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.01 และข้อที่ 5 หน่วยงานรัฐ และเอกชนไม่มีเงินสนับสนุนอย่างพอเพียงมีค่าเฉลี่ย 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการ

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	ลำดับ
1. นักการเมืองท้องถิ่นให้การสนับสนุนไม่เต็มที่	4.81	0.68	มากที่สุด	2
2. ผู้นำและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอไม่ให้ความสำคัญ	4.78	0.93	มากที่สุด	3
3. กิจกรรมที่จัดขึ้นไม่สอดคล้องกับความสนใจ	4.59	0.48	มากที่สุด	4
4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตขาดการประชาสัมพันธ์	4.89	0.57	มากที่สุด	1
5. มีแรงจูงใจจากภายในและภายนอกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.43	0.49	มาก	5
ภาพรวม	4.70	0.71	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 1 นักการเมืองท้องถิ่นให้การสนับสนุนไม่เต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ย 4.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ข้อที่ 2 ผู้นำ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องระดับหมู่บ้านระดับตำบล ระดับอำเภอไม่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย 4.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.93 ข้อที่ 3 กิจกรรมที่จัดขึ้นไม่สอดคล้องกับความสนใจมีค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ข้อที่ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตขาดการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ข้อที่ 5 มีแรงจูงใจจากภายใน และภายนอกต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านสังคม	4.59	0.05	มากที่สุด	3
2. ด้านเศรษฐกิจ	4.79	0.21	มากที่สุด	1
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.70	0.71	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.69	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.05 2) ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.21 3) ด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ย 4.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมวิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสังเคราะห์ พบว่า มี 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย (Policy) โดยทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจะต้องมีการวางแผนการกำหนดนโยบายร่วมกัน ทั้งนี้ นโยบายจะต้องสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นจริง โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวกับการอ่านออกเขียนได้ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการศึกษาตลอดชีวิต 2) ด้านการศึกษา (Pedagogy) จะต้องมึเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกับสังคมไทย และสังคมโลก นอกจากนี้จะต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายในการช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ 3) ด้านกระบวนการ (Process) การศึกษาตลอดชีวิตของอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ต้องมีการสร้างกระบวนการที่ไม่สลับซับซ้อน สามารถปฏิบัติได้ง่าย และประชาชนรู้สึกถึงกระบวนการทางการศึกษาตลอดชีวิต มีคุณค่า และมีความหมายต่อการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง โดยขั้นตอนต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดไว้นั้น ต้องมีขั้นตอนในการที่จะส่งเสริม และออกแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดี 4) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจะต้องกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ด้านการมีส่วนร่วมจะต้องเป็นการรวมใจของประชาชนอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

1 วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

1) วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบเป็นทางการ พบว่า ประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการเรียนรู้แบบเป็นทางการมากที่สุด เป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงทำให้มี ศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ และตามอัธยาศัยมีในทุกอำเภอ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ผ่านมาโดยมียุทธศาสตร์ที่ 5 ที่มุ่งการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาสังคมเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 10 ยุทธศาสตร์ โดยที่ยุทธศาสตร์ที่ 1 เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ 2 เน้นการสร้างความเป็นธรรมลด และความเหลื่อมล้ำในสังคม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) อนึ่งจะเห็นได้ว่ารัฐธรรมนูญไทยในหมวด 5 มาตรา 54 มีข้อความ ดังนี้ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 50 (4) ที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดการศึกษาให้กับประชาชน คือ เด็กไทยทุกคนต้องได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยเริ่มตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ นอกจากนี้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชน ได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ นอกจากนี้ พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิตาภา เกื้อคลัง (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. ตำบล ผลพบว่า มี 25 องค์กรประกอบ และองค์กรประกอบแหล่งเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมของแหล่งการเรียนรู้เป็นองค์กรประกอบที่ 15 อนึ่ง การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้คนทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) วิถีชีวิตการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบไม่เป็นทางการ วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่เป็นทางการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนมากจะมีการเรียนรู้ตามความสนใจ และความถนัดของตนเองซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ สุมาลี ศรีสังข์ (2544) ที่ว่าการเรียนรู้ของบุคคล ส่วนมากจะมาจากความสนใจ และความถนัดของตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตราที่ 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และมาตราที่ 24 1) จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้วิถีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในอำเภอนี้ จะมีลักษณะการเรียนรู้จากผู้มีความรู้ พ่อแม่ และปราชญ์ชาวบ้าน จากสภาพที่เป็นจริงของวิถีชีวิตผู้คนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือภาคอีสานนิยมเรียนรู้จากพ่อแม่ และปราชญ์ชาวบ้าน เพราะลักษณะนิสัยจะให้ความเคารพต่อความอาวุโส และให้ความสำคัญต่อปราชญ์ชาวบ้าน ทั้งนี้ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ส่วนมากจะเป็นความรู้ที่ใช้ประกอบอาชีพ นอกจากนี้ข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกุล จันดี (2551) ที่ได้แบ่งแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เป็นประเภทบุคคลและองค์กรในชุมชนด้วย

2 ปัจจัยที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

1) ปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้ว่าทุกหมู่บ้านมีศาลาประชาคมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกุล จันดี (2551) คือ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่เป็นอาคารสถานที่ ศาลาประชาคม นอกจากจะเป็นแหล่งพบปะของผู้คนในหมู่บ้านแล้ว ยังเป็นสถานที่ที่ประชาชนนิยมเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยสังคมทางหน่วยงานของราชการ และสถาบันทางศาสนามีกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พระครูวิสุทธิฐานันท์คุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธิธำโร, 2558) ที่พบว่า วัดซึ่งเป็นอีกหนึ่ง

ศาลาประชาคมของชุมชนจะเป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดเทศกาล และมหรสพต่าง ๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด เช่น งานก่อพระเจดีย์ทรายในวันสงกรานต์ งานเทศน์มหาชาติ และยังเป็นสถานที่พบปะของคนหนุ่มสาวด้วย

2) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามมาจากปัจจัยฐานะทางบ้านยากจน ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) พบว่า สาเหตุของปัญหาที่ทำให้เด็กไม่มีข้อมูลในระบบการศึกษา คือ เศรษฐกิจซึ่งทำให้เด็กไม่มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้น้อย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาของเด็กไทย จากรายงานวิเคราะห์ความยากจน และความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า อัตราการเข้าเรียนของเด็กไทย “ลดลง” ตามระดับชั้นเรียนที่สูงขึ้น ข้อมูลปี 2563 ชี้ว่าเด็กไทยมีอัตราการเข้าเรียนชั้นประถมอยู่ที่ 88% ชั้นมัธยมต้นอยู่ที่ 69.4% ชั้นมัธยมปลายอยู่ที่ 60.6% และมหาวิทยาลัยอยู่ที่ 28.4% อินทร์แก้ว โอภาณุเคราะห์กุล (2564)

3) ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการ พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตขาดการประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของ สุมาลี สังข์ศรี (2544) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตควรจัดให้มีการแพร่หลายทั่วถึง และตอบสนองความต้องการของประชาชนหน้าที่ และจุดมุ่งหมายของการประชาสัมพันธ์ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารของการประชาสัมพันธ์เป็นการเพิ่มคุณค่า (Added Value) ให้กับผลิตภัณฑ์ การสร้างภาพลักษณ์ (Image Building) การให้ความรู้ (Education) การสร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility Building) นอกจากนี้ การประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3 แนวทางการส่งเสริมวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า แนวทางการส่งเสริมวิธีการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามมี 4 แนวทาง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1) ด้านนโยบาย (Policy) ภาครัฐได้ดำเนินการตามนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 4 คือ การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 (ปรับปรุง พ.ศ. 2554) ในมาตรา 8 เรื่องการจัดการศึกษา ความว่า ให้ยึดหลักการศึกษาดูตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) แต่อย่างไรก็ตามนโยบายต่าง ๆ ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตต้องสารณนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ได้ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (นิมอนงค์ ไจโสภาพ, 2566) ดังข้อความที่ว่า “นโยบายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้มาจากกระทรวงต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับใช้การบริบทท้องถิ่นได้”

2) ด้านการศึกษา (Pedagogy) วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายในการช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และช่วยทำให้เศรษฐกิจของผู้เรียนดีขึ้นทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (พิทยา ระถิ, 2566, มกราคม 8) ดังข้อความที่ว่า “กิจกรรมทางด้านการศึกษาดูตลอดชีวิตนอกจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในอำเภอแล้วยังต้องช่วยให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น”

3) ด้านกระบวนการ (Process) วิธีการศึกษาดูตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ต้องมีการสร้างกระบวนการที่ไม่สลับซับซ้อนแต่ต้องมีขั้นตอนในการที่จะส่งเสริมระลอกแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เป็นอย่างดีทั้งนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง 2554) ในมาตราที่ 9 ความว่า การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบาย และหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายไปสู่พื้นที่เขตการศึกษา และเขตปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hensen, (2024) ที่ว่า กระบวนการที่ดีจะต้องประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถเข้าถึงเป้าหมายได้ง่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (ไพฑูรย์ เกษแก้วเกลี้ยง, 2566) ดังข้อความที่ว่า “กระบวนการศึกษาในทุกกระบวนการรวมทั้งการศึกษาดูตลอดชีวิตจะต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอน และง่ายต่อการปฏิบัติ”

4) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งจะต้องกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2013) ที่ได้เสนอขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในขั้นที่ 2 คือ การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการ และบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงิน และการบริหาร ดังนั้นกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากชุมชนด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. หน่วยงานของภาครัฐ และภาคเอกชนที่อยู่ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ต้องมีการกระตุ้นให้ประชาชนรักการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เกี่ยวกับการทำอาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างรายได้ และทำให้เกิดสภาพความมั่นคงต่อวิถีชีวิตได้เป็นอย่างดี

2. ภาครัฐควรมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีประสิทธิภาพ และมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อสร้างความยั่งยืนในการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงวิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม และในเขตอำเภออื่น เพราะสังคมไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย. (2566). ข้อมูลประชากรอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม. อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม: ฝ่ายทะเบียน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานกฤษฎีกา.

ธงชัย สมบูรณ์. (2564). การศึกษาตลอดชีวิตในสังคมโลก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิมอรรถ ใจโสภณ. (2566, พฤศจิกายน 7). วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม. สัมภาษณ์

พระครูวิสุทธิฐานันท์คุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธิธาดา). (2558). การบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิทยา ระถิ. (2567). วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม. สัมภาษณ์.

ไพฑูรย์ เกษแก้วเกลี้ยง. (2566, พฤศจิกายน 10). วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม. นายอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม, สัมภาษณ์.

สกุล จันดี. (2551). การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สิตาภา เกื้อคลัง. (2561). องค์ประกอบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ กศน. ตำบล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุนทร สุนันท์ชัย. (2543). วิวัฒนาการการศึกษานอกระบบของไทย ในการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษานอกระบบ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2544). รายงานการวิจัยการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2566 จาก <http://www.nesdc.go.th>.
- อินทร์แก้ว โอภาณุเคราะห์กุล. (2564). ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาของเด็กไทย. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566 จาก <https://workpointtoday.com/educational-inequality-2/>.

References

- Hensen, G. (2024). **Good Process**. Retrieved on January 10, 2024 from <https://www.bptrends.com/publicationfiles/five11-09-art-whatmakesagoodprocess-bptrends.pdf>.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.
- Medel-Anonuevo, C., Ohsako, T., & Mauch, W. (2001). **Revisiting Lifelong Learning for the 21st Century**. Hamburg: UNESCO Institute for Education.
- World Health Organization. (2013). **Exploring Patient Participation in Reducing Health-care-related Safety Risks**. Copenhagen Denmark: WHO Regional Office for Europe.

ผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย สมบูรณ์

ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail: Thongchai.s@ru.ac.th

การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
Evaluation of the Community Vocational Training Center Project
of Yarang District Learning Encouragement Center Pattani Province

ธนวัฒน์ รัตนเดโช* และโกศล มีคุณ
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

Tanawat Rattanadecho* and Kosol Meekun
College of Management, University of Phayao

Received: April 19, 2024

Revised: June 25, 2024

Accepted: June 27, 2024

บทคัดย่อ

การประเมินโครงการครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 1.1) ด้านบริบท 1.2) ด้านปัจจัยนำเข้า 1.3) ด้านกระบวนการ และ 1.4) ด้านผลผลิต 2) ประเมินผลลัพธ์ของโครงการ และ 3) ประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โดยประยุกต์ใช้รูปแบบของสตัฟเฟิลบีม รูปแบบของสเตค และรูปแบบของไทเลอร์ในลักษณะผสมผสาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้เรียน รวมทั้งหมด 138 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินทักษะ แบบวัดทัศนคติ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่สัมพันธ์กันผลการประเมินพบว่า 1) กระบวนการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) ผลลัพธ์โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ 3) โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน บรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ทุกด้าน ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนควรมีการดำเนินการต่อไป แต่ควรมีการปรับปรุงโครงการ เช่น การสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน และด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงสภาพผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ

Abstract

The purposes of this project evaluation were to 1) Assess the project implementation processes in various aspects, including 1.1) context, 1.2) input, 1.3) process, and 1.4) output; 2) Evaluate the project's outcomes; and 3) Assess the achievement of the objectives of the community vocational training center project. The evaluation applied a mixed-methods approach, incorporating the models of Stufflebeam, Stake, and Tyler. The data providers included administrators, teachers, project manager, and students totaling 138 individuals. The evaluation tools consisted of

questionnaires, skill assessments, attitude measurement instrument, and performance measurement tests. The data analysis and statistics included means, standard deviations and two related sample groups for the hypothesis testing. The evaluation results revealed that 1) The implementation process of the community vocational training center project was highly appropriate; 2) The outcomes of the community vocational training center project were highly appropriate; and 3) The community vocational training center project achieved its objectives at the high level, satisfying all the specified evaluation criteria in every aspect. These results suggested that the community vocational training center project should be continued. However, improvements should be made, such as providing sufficient resources for operations and developing suitable training programs that considered the diverse needs of the learners.

Keywords: Project Evaluation, Community Vocational Training, Learning Encouragement Center

บทนำ

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดปัตตานี กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ มีพันธกิจหลักในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในพื้นที่อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ซึ่งในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมีการดำเนินงานในลักษณะการจัดโครงการฝึกอบรมระยะสั้น ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะชีวิต โครงการพัฒนาสังคมและชุมชน โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และโครงการศูนย์อาชีวะชุมชน โดยที่ “โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน” เป็นกิจกรรมฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชนระดับฐานรากในระดับตำบล โดยใช้หลักสูตรพัฒนาทักษะอาชีพระยะสั้น เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ โดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยึดพื้นที่เป็นฐาน ถือเป็นโครงการที่มีความสำคัญตามพันธกิจของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง และสอดคล้องกับเป้าหมายตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติด้วย (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) อย่างไรก็ตามการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา พบว่า โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนเป็นโครงการที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างอาชีพให้กับผู้เรียน ซึ่งยังไม่มีมีการประเมินโครงการทั้งระบบ ทำให้ขาดข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการเพื่อตัดสินใจในการพัฒนางาน หรือปรับปรุงแก้ไขโครงการ (สกร. อำเภอยะรัง, 2566)

การประเมินโครงการทั้งระบบนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพ ระยะ 4 ปี ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลสารสนเทศป้อนกลับ เพื่อใช้ในการตัดสินใจตั้งแต่การวางแผนรูปแบบโครงการ ตรวจสอบความเหมาะสมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรม และตรวจสอบกระบวนการ ตลอดจนผลที่ได้จากโครงการในการประเมินจะได้ข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบข้อจำกัด และปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ และช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ควบคู่กันไปด้วย เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในครั้งต่อไปควรยกเลิก หรือขยายผลการดำเนินโครงการนั้นต่อไปหรือไม่ (เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2556; พิชิต ฤทธิจรูญ, 2562; สมคิด พรหมจ้อย, 2552)

ผู้ประเมินในฐานะที่เป็นบุคลากรสังกัดศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการดังกล่าว และจากการที่ได้มีโอกาสศึกษารายวิชาการประเมินโครงการทางการศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้ประเมินเห็นความสำคัญจำเป็นในการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง และมีความตั้งใจจะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในรายวิชาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด ด้วยการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินโครงการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง ที่เกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมทั้งบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับแนวคิดการประเมินโครงการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง พบว่า งานประเมินโครงการส่วนใหญ่ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน (Evaluation Model) ที่พัฒนาโดยนักทฤษฎี หรือนักการศึกษาหลายท่าน และจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน พบว่า รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) หรือ CIPP Model เป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมของนักประเมินโดยส่วนใหญ่ ซึ่งมีจุดเน้นการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการที่ค่อนข้างครอบคลุมประเด็นการประเมิน ประกอบด้วยการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ส่วนรูปแบบของสเตค (Stake) มีจุดเน้นการประเมินด้านผลลัพธ์ของโครงการ ส่วนด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการนั้นมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบในรูปแบบของสตัฟเฟิลบีม และรูปแบบของไทเลอร์ (Tyler) มีจุดเน้นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์โครงการ โดยแต่ละรูปแบบมีจุดเน้นการประเมินที่สอดคล้องกัน และแตกต่างกัน เมื่อนำมาใช้ในการลักษณะผสมผสานกันจะทำให้การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในครั้งนี้ มีความครอบคลุมประเด็นการประเมินทั้งระบบ โดยในส่วนองค์ประกอบที่สอดคล้องสัมพันธ์กันนั้น ผู้ประเมินผู้ประเมินได้สังเคราะห์องค์ประกอบเข้าด้วยกัน โดยที่เป็นไปตามองค์ประกอบการประเมินของรูปแบบทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้เป็นประโยชน์ แนวทางการประเมินโครงการในลักษณะผสมผสานดังกล่าวนี้ยังสอดคล้องกับงานประเมิน ดังเช่น พินโย พรหมเมือง และคณะ (2559); จุฬาลักษณ์ บุปผาवास (2558); Clara M. Kashar (2018) ที่ได้ประเมินโครงการโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินในลักษณะผสมผสานเช่นเดียวกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ประเมินจึงสนใจดำเนินการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ร่วมกับรูปแบบของสเตค (Stake) และรูปแบบของไทเลอร์ (Tyler) ในลักษณะผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานโครงการ ผลลัพธ์ของโครงการ รวมทั้งผลการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด มีประสิทธิผลเพียงใด และเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจสำหรับผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดโครงการดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชน รวมทั้งบรรลุเป้าหมายของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรังด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง ในด้านต่าง ๆ ประกอบ 1) ด้านบริบท 2) ด้านปัจจัยนำเข้า 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านผลผลิต
2. เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง
3. เพื่อประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

การประเมินโครงการเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการโครงการ มีประโยชน์สำคัญทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศย้อนกลับ เพื่อการตัดสินใจในการปรับปรุงพัฒนาโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการ รวมทั้งช่วยให้ทราบข้อมูลสารสนเทศความก้าวหน้า หรือปัญหาและอุปสรรคของโครงการที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการ (พิชิต ฤทธิ์จรรย์, 2562) เป็นการตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน (สมคิด พรหมจ้อย, 2552) การประเมินโครงการจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นสารสนเทศสำคัญในการนำไปใช้เพื่อตัดสินใจ ปรับปรุง พัฒนา หรือยุติโครงการเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ซึ่งในปัจจุบันนักประเมินส่วนใหญ่นิยมประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน ดังเช่น รูปแบบของไทเลอร์ รูปแบบของครอนบาค รูปแบบของสเตค รูปแบบของสคริฟเวน รูปแบบของโพรวิส และรูปแบบของสตัฟเฟิลบีม เป็นต้น (ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ, ม.ป.ป; สมคิด พรหมจ้อย, 2552)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับแนวคิดรูปแบบการประเมินโครงการ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีมจะมีการประเมินทั้งก่อนดำเนินการไปจนเสร็จสิ้นโครงการ โดยดำเนินการประเมินบริบท และปัจจัยนำเข้าก่อนเริ่มโครงการ ประเมินกระบวนการระหว่างดำเนินโครงการ และประเมินผลผลิต เมื่อสิ้นสุดโครงการ (พิสนุ พองศรี, 2553) เช่นเดียวกับรูปแบบการประเมินของสเตค ที่เน้นการประเมินเมื่อก่อนดำเนินโครงการระหว่างดำเนินโครงการ และหลังดำเนินโครงการ (พิชิต ฤทธิ์จรรย์, 2562) แต่รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ นั้นเป็นรูปแบบที่เน้นการประเมินผลสรุปรวมหลังดำเนินโครงการสิ้นสุดลงแล้ว (พิชิต ฤทธิ์จรรย์, 2562) ผู้ประเมินสามารถสรุปได้ดังตาราง

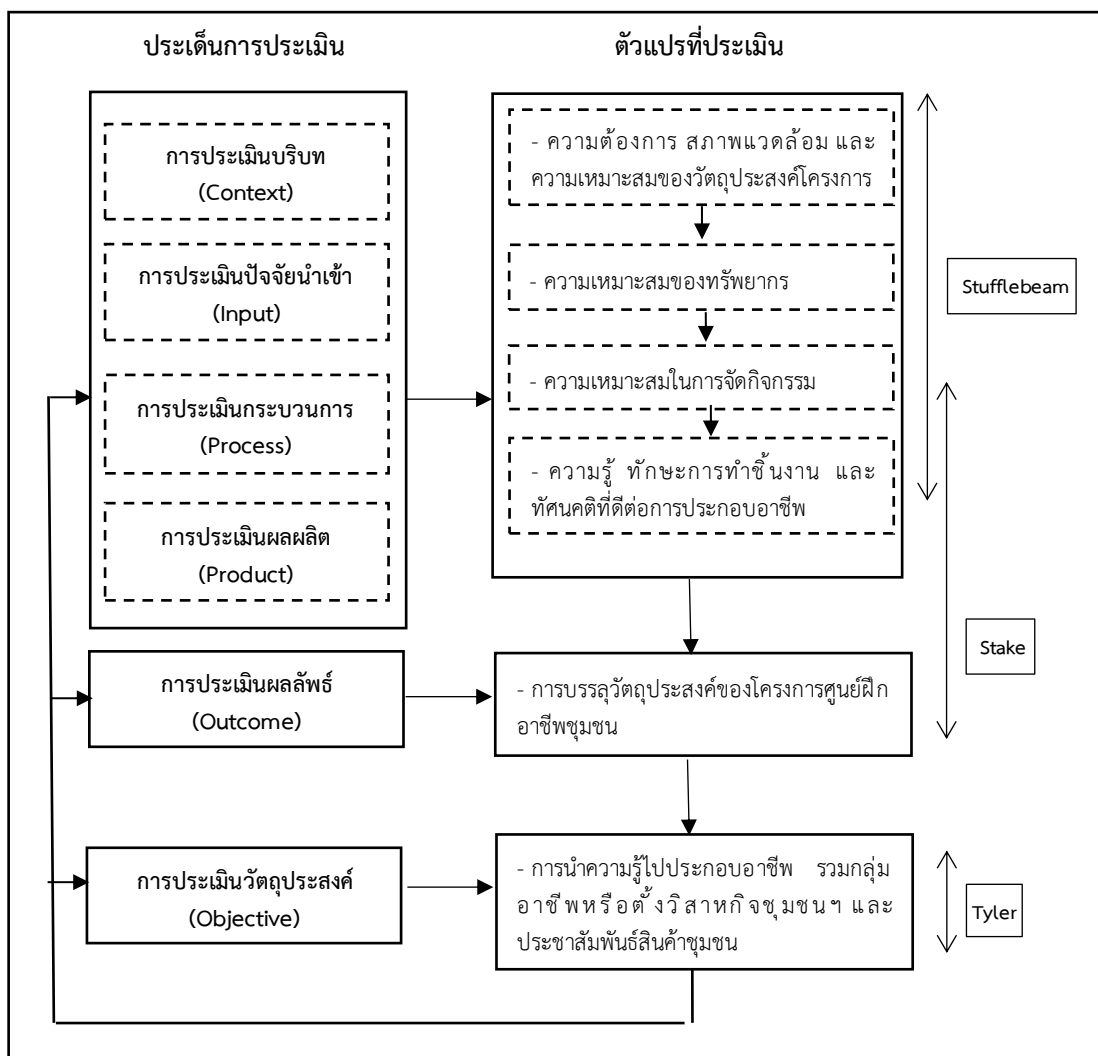
ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของรูปแบบการประเมินโครงการ

ระยะเวลา	รูปแบบการประเมินโครงการ		
	สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)	สเตค (Stake)	ไทเลอร์ (Tyler)
ก่อนดำเนินโครงการ	1. บริบท	-	-
	2. ปัจจัยนำเข้า	1. ปัจจัยเบื้องต้น	-
ระหว่างดำเนินโครงการ	3. กระบวนการ	2. กระบวนการ	-
	4. ผลผลิต	-	-
หลังดำเนินโครงการ	-	-	1. ผลการบรรลุวัตถุประสงค์
	-	-	-
	-	3. ผลลัพธ์	-

จากตารางที่ 1 ผู้ประเมินได้สังเคราะห์รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ซึ่งมีจุดเน้นการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการที่ค่อนข้างครอบคลุมประเด็นการประเมิน ประกอบด้วยการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ส่วนรูปแบบของสเตค (Stake) มีจุดเน้นการประเมินด้านผลลัพธ์ ส่วนด้านปัจจัยเบื้องต้น และด้านกระบวนการนั้นมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบในรูปแบบของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ผู้ประเมินจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบเข้าด้วยกัน และผสมกับรูปแบบของไทเลอร์ (Tyler) ซึ่งมีจุดเน้นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์โครงการ โดยแต่ละรูปแบบมีจุดเน้นการประเมินที่สอดคล้องกัน และแตกต่างกัน เมื่อนำมาใช้ในลักษณะผสมผสานจะทำให้การประเมินโครงการในครั้งนี้ครอบคลุมประเด็นการประเมินทั้งระบบ สามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน และกำหนดกรอบแนวคิดการประเมินโครงการ ได้ดังนี้

1) การประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ ประกอบด้วย 1.1) ด้านบริบท 1.2) ด้านปัจจัยนำเข้า 1.3) ด้าน

กระบวนการ และ 1.4) ด้านผลผลิต 2) การประเมินผลลัพธ์ของโครงการ และ 3 การประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ รายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการประเมินโครงการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอระยอง จังหวัดปัตตานีในครั้งนี้ เป็นการประเมินโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม ร่วมกับรูปแบบของสเตค และรูปแบบของไทเลอร์ ในลักษณะผสมผสานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นในโครงการ ศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน จำนวน 60 คน และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้รับผิดชอบโครงการของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอระยอง จำนวน 78 คน รวมทั้งหมด 138 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1) แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน จำนวน 3 ฉบับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลลัพธ์ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) 6 ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยให้

น้ำหนักคะแนน “6” ถึง “1” ตามลำดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22-0.83 มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.69-0.90

2.2) แบบประเมินทักษะการทำงานสำหรับผู้เรียน จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) 6 ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยให้น้ำหนักคะแนน “6” ถึง “1” ตามลำดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22-0.45 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.60

2.3) แบบวัดทัศนคติสำหรับผู้เรียน จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) 6 ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยให้น้ำหนักคะแนน “6” ถึง “1” ตามลำดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39-0.56 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.79

2.4) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 (ผู้ประเมินใช้แบบทดสอบที่เก็บจากผู้เรียนก่อนเรียน และหลังเรียนโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง ซึ่งไม่ได้สร้างแบบทดสอบฉบับใหม่)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากมีความพร้อมด้านเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.1) ผู้ประเมินขออนุเคราะห์หนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรังที่เป็นแหล่งข้อมูล เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินโครงการครั้งนี้

3.2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกโดยวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมด้วยเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลไปให้ผู้ให้ข้อมูลดำเนินการตอบคำถาม

3.3) ผู้ประเมินรวบรวมเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลตอบ และตรวจสอบจำนวนความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือทุกฉบับ

3.4) นำเครื่องมือที่สมบูรณ์ทำการตรวจให้คะแนนจัดทำรหัสส่งข้อมูล และการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยในการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง สามารถสรุปแบบแผนการประเมินโครงการ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แบบแผนการประเมินโครงการ

ประเด็นการประเมิน	ตัวแปรที่ประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การวิเคราะห์	เกณฑ์การประเมิน
1. การประเมินกระบวนการดำเนินงาน - ด้านบริบท (Context)	- ความต้องการ - สภาพแวดล้อมด้านนโยบาย เศรษฐกิจ สังคม - นโยบาย ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ - ความเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการ	- ผู้บริหาร - ผู้รับผิดชอบโครงการ	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป ถือว่า ผ่านเกณฑ์
- ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	- ความเหมาะสมของทรัพยากร ได้แก่ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และวิธีปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร - ผู้รับผิดชอบโครงการ			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็น การประเมิน	ตัวแปรที่ประเมิน	แหล่งข้อมูล	เครื่องมือ	การ วิเคราะห์	เกณฑ์การ ประเมิน
- ด้านกระบวนการ (Process)	- ความเหมาะสมในการจัดกิจกรรม	- ผู้รับผิดชอบโครงการ - ครู			
- ด้านผลผลิต (Product)	- ผู้เรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ - ผู้เรียนที่มีทักษะการทำงาน - ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ	- ผู้เรียน - ครู	- แบบทดสอบสำหรับผู้เรียน - แบบประเมินทักษะการทำงาน ชิ้นงานสำหรับผู้เรียน - แบบวัดทัศนคติสำหรับผู้เรียน	- t-test - ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- พบนัยสำคัญ .05 ของสถิติ t - คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ - คะแนนเจตคติเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป ถือว่า ผ่านเกณฑ์
2. การประเมิน ผลลัพธ์ (Outcome)	- ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ - ผู้เรียนสามารถรวมกลุ่มอาชีพหรือจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนหรือยกระดับพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า - สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนในช่องทางออนไลน์	- ผู้รับผิดชอบโครงการ - ครู	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป ถือว่า ผ่านเกณฑ์
3. การประเมิน การบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective)	- ผู้เรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ - ผู้เรียนที่มีทักษะการทำงาน - ผู้เรียนเห็นช่องทางในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม	- ผู้บริหาร - ผู้รับผิดชอบโครงการ			

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรังในครั้งนี้ ผู้ประเมินนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (M) การคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

การคำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนผลต่าง ($\bar{d}$) และการคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลต่าง (S_d) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่สัมพันธ์กัน โดยใช้ Paired Samples t-test ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ค่าเฉลี่ยของคะแนนความเห็นแต่ละด้าน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.49 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 5.50 – 6.00 หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ และประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สามารถสรุปผลโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การประเมินโครงการดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ และประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน

ด้านบริบท (Context) ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน มีตัวแปรที่ประเมิน คือ ความต้องการของบุคคล และหน่วยงาน สภาพแวดล้อมด้านนโยบาย เศรษฐกิจ สังคม นโยบาย ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และความเหมาะสมของวัตถุประสงค์โครงการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเทียบกับเกณฑ์ พบว่า ด้านบริบทมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป)

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) มีตัวแปรที่ประเมิน คือ ความเหมาะสมของทรัพยากร ได้แก่ บุคคล วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และวิธีปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเทียบกับเกณฑ์ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป)

ด้านกระบวนการ (Process) มีตัวแปรที่ประเมิน คือ ความเหมาะสมในการจัดกิจกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 77 คน ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 12 คน และครู จำนวน 65 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเทียบกับเกณฑ์ พบว่า ด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป)

ด้านผลผลิต (Product) มีตัวแปรที่ประเมิน 3 ตัวแปร คือ 1) ผู้เรียนที่มีความรู้ ความเข้าใจในการประกอบอาชีพ 2) ผู้เรียนที่มีทักษะการทำงาน และ 3) ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมภายใต้โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน จำนวน 60 คน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Knowledge) ของผู้เรียนจากแบบทดสอบชนิดตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน จำนวน 30 ข้อ รวม 30 คะแนน ที่วัดก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน การวิเคราะห์ใช้สถิติ Paired-Sample t-Test พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (พบนัยสำคัญ .05 ของสถิติ t) 2) ทักษะการทำงาน (Skill) ของผู้เรียนหลังจากเข้าร่วมโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเทียบกับเกณฑ์ พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนทักษะการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป) และ 3) ทัศนคติ (Attitude) ของผู้เรียนหลังจากเข้าร่วม

โครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเทียบกับเกณฑ์พบว่า ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป)

2. ผลการวิเคราะห์ และประเมินผลลัพธ์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน (Outcome) มีตัวแปรที่ประเมิน 3 ตัวแปร คือ ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ ผู้เรียนสามารถรวมกลุ่มอาชีพ หรือจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน หรือยกระดับพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า และสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนในช่องทางออนไลน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 77 คน ประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 12 คน และครู จำนวน 65 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเทียบกับเกณฑ์ พบว่า ด้านผลลัพธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป)

3. ผลการวิเคราะห์ และประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน (Objective) มีตัวแปรที่ประเมิน 3 ตัวแปร คือ 1) ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ 2) ผู้เรียนพัฒนา หรือยกระดับผลิตภัณฑ์สินค้าใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม และ 3) ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 1 คน และผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่ามัธยฐาน (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และเทียบกับเกณฑ์ พบว่า โครงการบรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ (คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง

ประเด็นที่ประเมิน	แหล่งข้อมูล	n	ค่าสถิติ				เกณฑ์	ผลการประเมิน
			$\bar{d}$	Sd	M	S.D.		
1. กระบวนการดำเนินงาน	ผู้บริหาร	1	-	-	5.00	-	$M \geq 4.50$	ผ่าน
- ด้านบริบท	ผู้รับผิดชอบโครงการ	12	-	-	5.18	0.58	$M \geq 4.50$	
- ด้านปัจจัยนำเข้า	ผู้บริหาร	1	-	-	4.57	-	$M \geq 4.50$	ผ่าน
	ผู้รับผิดชอบโครงการ	12	-	-	4.85	0.55	$M \geq 4.50$	
- ด้านกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบโครงการ	12	-	-	5.08	0.39	$M \geq 4.50$	ผ่าน
	ครู	65	-	-	4.87	0.36	$M \geq 4.50$	
- ด้านผลผลิต							* พบ	ผ่าน
1) ความรู้	ผู้เรียน	60	10.45	2.24	-	-	นัยสำคัญ .05 ของสถิติ t	
2) ทักษะ	ผู้เรียน	60	-	-	4.79	0.21	$M \geq 4.50$	
3) ทักษะ	ผู้เรียน	60	-	-	4.75	0.21	$M \geq 4.50$	
2. ด้านผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบโครงการ	12	-	-	4.77	0.48	$M \geq 4.50$	ผ่าน
	ครู	65	-	-	4.72	0.28	$M \geq 4.50$	
3. การบรรลุวัตถุประสงค์	ผู้บริหาร	1	-	-	4.57	-	$M \geq 4.50$	ผ่าน
	ผู้รับผิดชอบโครงการ	12	-	-	4.94	0.54	$M \geq 4.50$	

อภิปรายผล

จากผลการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนตามวัตถุประสงค์ของการประเมินนั้น ผู้ประเมินสามารถนำข้อค้นพบจากการประเมิน มีประเด็นสำคัญที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ประกอบด้วย 1) ด้านบริบท 2) ด้านปัจจัยนำเข้า 3) ด้านกระบวนการ และ 4) ด้านผลผลิต” ซึ่งผลการประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง มีการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนในชุมชน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการออกแบบหลักสูตรอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นกระบวนการจัดทำโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนที่มีความเหมาะสมกับสภาพความต้องการของชุมชน และผู้เรียนกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งโครงการที่จัดทำมีความสอดคล้องกับนโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้เรียน และชุมชนตามไปด้วย ในส่วนการจัดโครงการขณะที่ก่อนเริ่มดำเนินการสถานศึกษามีการประชุมวางแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ระหว่างผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบฝ่ายงานอาชีพ และครู เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนตามบริบทของพื้นที่ตำบล รวมทั้งในการเลือกสถานที่ฝึกอบรมที่ตั้งอยู่พื้นที่ชุมชน เช่น กลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน และแหล่งเรียนรู้ของชุมชน สอดคล้องกับสภาพบริบท และสามารถใช้วัตถุดิบฝึกที่มีอยู่ในชุมชนได้อย่างเหมาะสม ในการจัดกิจกรรมของวิทยากรมีการกำหนดให้ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการทุกคนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน สะท้อนให้เห็นถึงการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยวิทยากรได้ให้ความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ประกอบกับการใช้สื่อประกอบการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง วิทยากรมีการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามสภาพจริง รวมทั้งผู้รับผิดชอบโครงการ ครูของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง สามารถดำเนินงานทุกขั้นตอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนที่กำหนด ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ เกิดทักษะปฏิบัติ และมีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามไปด้วย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านผลผลิตมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าในด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการฝึกปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะ และกระบวนการประกอบอาชีพที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยการเรียนรู้ฝึกฝน และลงมือปฏิบัติซ้ำ ๆ หลายครั้ง และผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันทำให้ระยะเวลาที่ได้ฝึกอบรมอาจไม่เพียงพอต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านปัจจัยนำเข้า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยรองลงมานั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทรัพยากรที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัดนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะงบในการจัดหาหรือจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม ซึ่งในปัจจุบันราคาสินค้าที่ใช้ในการฝึกอบรมปรับสูงขึ้นตามสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคม ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนตามไปด้วย ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับ ประภาภรณ์ คำโสภาส (2562) ที่ได้ประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน หลักสูตรการนวดไทยเพื่อสุขภาพ 150 ชั่วโมง ศูนย์การศึกษานอกกระบอบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และผ่านเกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลเพื่อดำเนินโครงการเพียงพอ เช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับ มาโนชรั ลากิจตร (2562) ได้ประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับนักศึกษาพิการ (กิจกรรมส่งเสริมอาชีพ) ของศูนย์การศึกษานอกกระบอบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยประยุกต์ใช้ CIPP Model พบว่า ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ ซึ่งด้านกระบวนการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านผลผลิต ด้านบริบท และด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 “เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ อำเภอยะรัง” พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ที่จบหลักสูตรไปสามารถนำความรู้จากการเข้าอบรมไปใช้ในการพัฒนาอาชีพได้ มีคะแนนสูงสุด รองลงมา คือ ผู้เรียนได้นำประสบการณ์จากการเข้าอบรมไปถ่ายทอดให้กับครอบครัว หรือชุมชน ผู้เรียนได้นำความรู้จากการเข้าอบรมไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้เป็นที่ยอมรับของตลาดมากขึ้น และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของตนเอง/ชุมชนได้ ตามลำดับ และในข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปพัฒนา หรือจัดตั้งกลุ่มตั้งวิสาหกิจชุมชนนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เรียนที่จบหลักสูตรนั้นส่วนใหญ่จะนำความรู้ไปพัฒนา หรือต่อยอดอาชีพเดิม รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้พัฒนาทักษะของตนเอง และครอบครัวได้ แต่ในการต่อยอดจัดตั้งกลุ่มอาชีพ หรือจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนนั้น จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอ และสำนักงานท้องถิ่นอำเภอ ในเรื่องกระบวนการขอจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ และมีส่วนร่วมของชาวบ้านที่อยู่ในชุมชนด้วย รวมทั้งต้องอาศัยการสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วัสดุอุปกรณ์ สถานที่จัดตั้งกลุ่ม บรรจุภัณฑ์ และช่องทางการตลาด เป็นต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนให้ประสบความสำเร็จ และยั่งยืน ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับ ดนุพงษ์ บุณยะพิมพ์ (2561) ที่ประเมินการประเมินโครงการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหาดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 100 มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และผู้เข้ารับการอบรมมีการวางแผนว่าจะนำเอาความรู้ และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพหลัก และอาชีพเสริม และสอดคล้องกับผลการประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน 1 อำเภอ 1 อาชีพ หลักสูตรทอผ้า ของศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ดของ ประริณา อาษาธง (2565) พบว่า ผู้เรียนที่เข้ารับการอบรมมีความรู้การทอผ้าเพิ่มขึ้น มีทักษะการทอผ้าที่ถูกต้องสามารถประกอบอาชีพทอผ้า และมีรายได้จากอาชีพทอผ้า คิดเป็นร้อยละ 43.42 และมีรายได้จากอาชีพทอผ้าต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 60.61 และมีรายได้ระหว่าง 5,001-7,500 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 39.39

3. จากวัตถุประสงค์ข้อ 3 “เพื่อประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง” พบว่า บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับผลการประเมินผลผลิตของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง มีการประชุมวางแผนเกี่ยวกับการจัดโครงการ มีการวิเคราะห์สภาพความต้องการของผู้เรียนก่อนนำมากำหนดรูปแบบกิจกรรมฝึกอบรม จากนั้นผู้รับผิดชอบโครงการได้นำข้อมูลมาใช้ในการประกอบการจัดทำหลักสูตรอาชีพ และกำหนดวัตถุประสงค์โครงการให้สอดคล้องกัน รวมทั้งได้รับการพิจารณาอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษาก่อนดำเนินโครงการเป็นการตรวจทาน และตรวจสอบความเหมาะสม และความถูกต้องของการจัดโครงการ ทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนมีความชัดเจน สอดคล้องกับกระบวนการจัดโครงการ นอกจากนี้ระหว่างดำเนินการจัดโครงการฝ่ายงานอาชีพของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอยะรัง ยังมีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องทำให้ทราบอุปสรรค และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การจัดโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ จนทำให้ให้ผู้เรียนที่จบหลักสูตรตามโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการประกอบอาชีพ ขยายอาชีพ และหรือต่อยอดอาชีพได้อย่างเหมาะสม ผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับ ฉันทลักษณ์ ศรีผา (2559) ที่ประเมินผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ปีงบประมาณ 2558 โดยประยุกต์ใช้รูปแบบของไทเลอร์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแล้วสามารถประกอบอาชีพจากการอบรมได้ คิดเป็นร้อยละ 94.01 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 80) บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และ

สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2565) ที่ได้ประเมินแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยประยุกต์ใช้รูปแบบของไทเลอร์ พบว่า ผู้เรียนที่เข้าร่วมโครงการฝึกอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน กศน. ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อการมีงานทำ หรือนำไปประกอบอาชีพในท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 100 บรรลุเป้าหมายเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 80)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรหาแนวทางในการสนับสนุนทรัพยากร เช่น วัสดุฝึกอบรม ค่าตอบแทน หรือค่าใช้จ่ายให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

2. ควรมีการกำหนดนโยบาย และหาแนวทางในการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการต่อยอดการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียน เพื่อให้สามารถรวมกลุ่มอาชีพ หรือจัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืน

3. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลิตภัณฑ์ หรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาให้ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปต่อยอดอาชีพ และผลิตภัณฑ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และออกแบบหลักสูตรให้มีระยะเวลาเรียนรู้ที่เพียงพอ เพื่อให้ผู้เรียนที่คนได้ฝึกปฏิบัติ และลงมือปฏิบัติจนเกิดทักษะในการประกอบอาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการประเมินโครงการอื่น ๆ ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอละวัง หรือสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัด กรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นโครงการสำคัญ และมีผลกระทบในวงกว้าง โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินให้เหมาะสมกับโครงการ หรือประยุกต์ใช้ในลักษณะผสมผสานได้เช่นกัน

2. ควรมีการวิจัยประเมินโครงการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะคิด และการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). **แนวทางการดำเนินงานโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ประจำปีงบประมาณ**

พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเรียนรู้

จุฬาลักษณ์ บุปผาวาส. (2558). การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนเทศบาลหนองหญ้ามาอำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารบัณฑิตศึกษา**, 12(58), 137-146.

ฉันทลักษณ์ ศรีผา. (2559). การประเมินผลการดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ปีงบประมาณ 2558. (รายงานการวิจัย). อุบลราชธานี: สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ดนุพงษ์ บุรณะพิมพ์. (2561). การประเมินโครงการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประภาภรณ์ คำโอภาส. (2562). **เรื่อง การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน หลักสูตรการนวดไทยเพื่อสุขภาพ 150 ชั่วโมง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.** (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอดอยสะเก็ด.

- ปาริณา อาษาธง. (2565). การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน 1 อำเภอ 1 อาชีพ หลักสูตรทอผ้า ศูนย์การศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยา
เชิงพุทธ, 7(10), 210-227.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2562). การประเมินโครงการ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: แฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พินโย พรหมเมือง, ปราณี คิมยะราช, วิจิต นาชัยสินธุ์, สะอาด ภูนาสรณ์, สถาพร วันนุกุล, ทองคำ เกษจันทร์, สุรศักดิ์
พุทธา และชญาพร วรามิตร. (2559). ผลการประเมินโครงการปฏิบัติธรรมถวายเป็นพระราชกุศล แต่
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชด้วยการผสมผสานรูปแบบการประเมินของไทเลอร์และส
เต็ก. (รายงานการวิจัย). กาสสินธุ์: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พิสนุ พองศรี. (2553). การประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- มาโนชฐ์ ลาภจิตร. (2562). การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสำหรับนักศึกษาพิการสู่การปฏิบัติที่มี
ประสิทธิภาพ ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัด
นครราชสีมา. (รายงานการวิจัย). นครราชสีมา: ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอวัง
น้ำเขียว.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ทดสอบและประเมินเพื่อพัฒนาการศึกษาและวิชาชีพ. (มปป.). รูปแบบการประเมินโครงการ. สืบค้นเมื่อ
3 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.home.kku.ac.th/sompopu/spweb/evaluation/evaluation-model.pdf>.
- สกร. อำเภอยะรัง. (2566). รายงานการประเมินตนเอง สกร.อำเภอยะรัง (Self-Assessment Report)
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. ปัตตานี: สกร. อำเภอยะรัง.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). รายงานการประเมินผลแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

References

- Clara M. Kashar. (2018). **Evaluation of a Climate Change Training Program for Local Government Employees**. D.Ed. Applied Dissertation, Nova Southeastern University, Florida.

คณะผู้เขียน

ธณวัฒน์ รัตนเดโช

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
e-mail: tanawat25852@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ

อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
e-mail: cmbkk.pr@up.ac.th

การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)
เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
Development of Electronic Books with Inquiry-Based Learning (5E)
on Europe Continent in Social Studies for Mathayomsuksa 2 Students

สุกัญญา ภูวนารถ* และกานต์รวี บุษยานนท์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sukanya Puwanat* and Kanrawee Busayanon
Faculty of Education Ramkhamhaeng University

Received: June 26, 2024

Revised: August 6, 2024

Accepted: 20 August 8, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ เรื่อง ทวีปยุโรป 2) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา 3) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องทวีปยุโรป 4) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Dependent Samples) ผลวิจัย พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82

คำสำคัญ: หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจ

Abstract

The objectives of this research were: (1) To compare students' learning achievement of Mathayomsuksa 2 students before and after studying with electronic books together with the inquiry-based learning process (5E) on Europe continent in social studies subject. (2) To study the

*สุกัญญา ภูวนารถ (Corresponding Author)

e-mail: spsukanya1993@gmail.com

satisfaction of Mathayomsuksa 2 students who studied using electronic books together with inquiry-based learning (5E) on Europe continent in social studies subject. The sample comprised 30 Mathayomsuksa 2 students from Matthayom Ban Bang Kapi School in the second semester of the academic year 2023, selected by purposive sampling. The research instruments included (1) Inquiry-based learning plan on the topic of Europe continent. (2) E-book on Europe continent, social studies subject. (3) Learning achievement test about Europe continent. (4) Satisfaction assessment towards learning management using electronic books combined with inquiry-based learning (5E). Statistics used in data analysis included percentage, mean, and standard deviation and t-test (Dependent Samples) for hypothesis testing. The research results showed that: 1) Learning achievement after studying with electronic books combined with inquiry-based learning (5E) on the continent of Europe in social studies was higher than before studying at the statistical significance level of .05. 2) Satisfaction of students who studied using electronic books combined with inquiry-based learning (5E) on Europe continent in social studies was found at the highest level with an average of 4.82.

Keyword: Electronic Books, Inquiry-based Learning Management (5E), Learning Achievement and Satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลบนฐานข้อมูลทั่วโลก ได้กว้างขวาง ขาดติตะวันตกมีการศึกษา และมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาแต่ในขณะที่ประเทศไทยนั้น ยังขาดความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล จนทำให้ประเทศไทยอยู่ในสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ มีความขัดแย้งทางการเมือง ความเหลื่อมล้ำกันทางสังคม และศีลธรรม ต่อมาคนไทยเริ่มมีการตื่นตัวศึกษาข้อมูล และติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังวิกฤตการณ์พองสบู่แตกที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2540 ได้ให้บทเรียนที่มีคุณค่าแก่ประเทศไทย ทำให้ประเทศตระหนักได้ว่า การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจโดยละเลยการพัฒนาการศึกษานั้น ไม่สามารถทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนได้ เหตุการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาในฐานะที่เป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ทิตินา แคมณี, 2555) จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษามีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การจัดการการศึกษาให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการเรียนรู้ต้องมาจากการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริงทำให้คิดเป็นทำเป็น และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้สอนต้องส่งเสริมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (วิภารัตน์ สุวรรณไวพัฒนะ, 2554) สภาพปัจจุบัน พบว่า การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาสังคมศึกษายังเป็นการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการบรรยาย จัดจำเนื้อหาเป็นส่วนใหญ่ ครูมีบทบาทเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียว นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งผู้สอนไม่ได้ให้ความสำคัญกับการนำสื่อการสอนมาใช้เป็นส่วนประกอบหลัก นักเรียนขาดแรงจูงใจในการเรียน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาสังคมศึกษาน้อยลง จึงส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างต่ำ (สุไวยยา หมดจิด, 2563) ดังนั้น ผู้วิจัย

จึงสนใจที่หาแนวทางสำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้นี้ คือ การสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) ร่วมกับการกระบวนการเรียนรู้สืบเสาะหาความรู้ (5E) เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

การใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) เป็นสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่นับได้ว่าเป็นทางเลือกที่น่าสนใจสำหรับผู้เรียน หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ไม่เพียงแต่แสดงข้อความเท่านั้น แต่ยังสามารถแสดงเสียง ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหวอีกด้วย โดยมีการเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ และแอปพลิเคชันอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ (เชมณัญญ์ มิ่งศิริธรรม, 2559) การใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) เป็นสื่อ และนวัตกรรมที่ผู้สอนใช้เพื่อประกอบการเรียนการสอนเป็นทางเลือกที่สำคัญ ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (Learning By Doing) ผู้เรียนได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริงในขั้นตอนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสประยุกต์ความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปในปฏิบัติการจริงได้ แต่รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์เพียงอย่างเดียว นั้นยังไม่เพียงพอเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้นมุ่งให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติ และลงมือทำด้วยตนเอง ดังนั้นการจัดการเรียนรู้รายวิชาสังคมศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เนื่องจากเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2558) โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผู้สอนมีบทบาทในการกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความคิด และลงมือศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ สร้างความสนใจ ขั้นสำรวจ และค้นหา ขั้นอธิบาย และลงข้อสรุป ขั้นขยายความรู้ และขั้นประเมินผล ซึ่งผู้เรียนต้องสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ จนทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561) และในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อหน่ายที่จะเรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นการจัดกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ เหมาะที่จะนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการศึกษาให้มากขึ้น (เกษณี เตชพาหพงษ์, 2562) ซึ่งเหมาะกับการนำมาใช้เรียนรู้ร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ฝึกให้นักเรียนได้ลงมือทำ ได้สืบค้นหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน จึงต้องเน้นการบูรณาการการสอนในห้องเรียนร่วมกับการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อประโยชน์สูงสุดให้เกิดกับผู้เรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหา และความสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน จึงมีความสนใจพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพื่อแก้ปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของนักเรียน ผ่านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาในรูปแบบของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนเติบโตเป็นคนที่มีคุณธรรมตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book)

1.1 ความหมายของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ อัสมายะดี (2565) ได้กล่าวว่า หนังสืออิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีรูปแบบออนไลน์สามารถนำเสนอข้อมูลได้หลายมิติ เช่น ข้อความ ภาพนิ่ง เสียง ภาพเคลื่อนไหวผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์ ทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และยังเป็นการเน้นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี จันทรักษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) การเสริมสร้างสุขภาพสมรรถภาพ และการป้องกันโรคสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า หนังสืออิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อมัลติมีเดียที่น่าสนใจเสนอข้อมูลได้หลายมิติ เช่น ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว สีสันสวยงาม มีการสอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ท้ายบท สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนมากขึ้น พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการสร้างเสริมสุขภาพสมรรถภาพ และการป้องกันโรคสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนรู้ด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์สูงกว่าที่เรียนรู้ด้วยวิธีสอนแบบปกติ

1.2 ประเภทของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ Barker (1992) ได้แบ่งประเภทของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้ คือ

1) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ หรือแบบตำรา (Text Books) เป็นหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นการแปลงหนังสือจากสภาพสิ่งพิมพ์ปกติโดยใช้กระดาษมาเป็นรูปแบบสัญญาณดิจิทัล

2) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ แบบหนังสือเสียงอ่านเป็นหนังสือเด็กเริ่มเรียน หรือหนังสือฝึกหัดในการออกเสียง หรือฝึกพูด เป็นต้น

3) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสือภาพนิ่ง หรืออัลบั้มภาพ (Static Picture Books) เป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของภาพนิ่ง หรืออัลบั้มภาพเป็นหลัก และยังเสริมด้วยการดัดแปลงภาพของคอมพิวเตอร์มาใช้ในการนำเสนออีกด้วย

4) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสือภาพเคลื่อนไหว เป็นการเน้นนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของภาพ วิดีทัศน์ (Video Clips) หรือภาพยนตร์สั้น ๆ ร่วมกับข้อมูลสารสนเทศที่อยู่ในรูปแบบตัวหนังสือ

5) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสือสื่อประสม เป็นรูปแบบสื่อผสมระหว่างสื่อภาพเป็นภาพนิ่ง หรือภาพเคลื่อนไหวกับสื่อประเภทมีเสียงในลักษณะต่าง ๆ ผสมเข้ากันกับศักยภาพของคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์ด้วย

6) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสือสื่อหลากหลาย คือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบสื่อประสมแต่มีความหลากหลาย ตัวอย่างเช่น ตัวหนังสือภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียงดนตรี อื่น ๆ

7) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสือเชื่อมโยง ผู้อ่านจะสามารถคลิกเพื่อเชื่อมโยงไปสู่เนื้อหาสาระอื่นที่ออกแบบเชื่อมโยงกันได้ภายในเล่ม

8) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสืออัจฉริยะ เป็นรูปแบบสื่อประสมแต่จะมีการนำโปรแกรมขั้นสูงมาใช้จะสามารถมีปฏิริยาการตอบสนอง หรือปฏิสัมพันธ์กับผู้อ่านได้

9) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสือทางไกล คล้าย ๆ กับหนังสือแบบ Hypermedia Electronic Books แต่จะเน้นการเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลภายนอกผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์ ทั้งที่เป็นเครือข่ายเปิด และเครือข่ายเฉพาะสมาชิกของเครือข่าย

10) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์แบบหนังสือไฮเบอร์สเปซ เป็นหนังสืออิเล็กทรอนิกส์หลาย ๆ รูปแบบสามารถนำเสนอข้อมูลในระบบสื่อที่หลากหลาย สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อ่านได้หลากหลายมิติ

1.3 ข้อดี และข้อจำกัดของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ณัฐภูมิ ศรีระชา (2564) ได้สรุปข้อดี และข้อจำกัดของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ไว้ว่า หนังสืออิเล็กทรอนิกส์มีข้อดีช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้เรียนสามารถค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษาจากแฟ้มเอกสาร หรือหนังสือเล่มอื่นได้ที่เชื่อมโยงอยู่ได้อย่างไม่จำกัดทั่วโลก และข้อจำกัดของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยี

และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ศรีวิล (2562) ได้วิจัย การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง ภูมิศาสตร์ทวีปยุโรป โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังจากที่เรียนด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ภูมิศาสตร์ทวีปยุโรป สูงกว่าก่อนเรียน เนื่องจากหนังสืออิเล็กทรอนิกส์มีข้อดีช่วยให้การเรียนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้เรียนให้ความสนใจ และให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนที่สำคัญผู้เรียนสามารถย้อนดูเนื้อหาสาระที่สนใจได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า หนังสืออิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อที่สามารถนำเสนอข้อมูลได้หลายรูปแบบ ทั้งข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว เสียง และแบบทดสอบผ่านจอคอมพิวเตอร์ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลที่สัมพันธ์ของเนื้อหาที่อยู่ในแฟ้มเดียวกัน หรือคนละแฟ้ม เปรียบได้กับหนังสือหนึ่งเล่มเพียงแต่ไม่จำกัดเรื่องของเวลา และสถานที่ สามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลา

2. การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) กชนนท ขวัญพูน (2562) กล่าวโดยสรุปว่า เป็นวงจรการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่ได้รับการพัฒนามาจากวงจรการเรียนรู้ตามลำดับ ดังนี้

1) ขั้นสร้างความสนใจ (Engagement) เป็นขั้นตอนที่ครูมีหน้าที่จัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสนใจยั่วให้นักเรียนเกิดความอยากรู้ อยากเห็น อาจเป็นการทดลอง การนำเสนอข้อมูล การสาธิต หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

2) ขั้นสำรวจ (Exploration) ขั้นตอนนี้นักเรียนจะต้องกำหนดปัญหาที่จะสำรวจตรวจสอบได้แล้ว ครูมีหน้าที่กระตุ้นให้นักเรียนตรวจสอบปัญหา และให้นักเรียนดำเนินการสำรวจตรวจสอบ สืบค้น และรวบรวมข้อมูล

3) ขั้นอธิบาย (Explanation) ขั้นตอนที่หลังจากนักเรียนได้ทำการสำรวจแล้วในขั้นนี้ ผู้สอนจะต้องมีหน้าที่ในการส่งเสริม แนะนำและกระตุ้นให้นักเรียนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ จัดทำข้อมูล ในรูปแบบต่าง ๆ ให้เห็นแนวโน้ม หรือความสัมพันธ์ของข้อมูลแล้วนำมาสรุปผล และอภิปรายผล

4) ขั้นขยายความรู้ (Elaboration) เป็นขั้นตอนที่ให้ความรู้ที่นักเรียนสร้างขึ้นเองจากการสืบเสาะหาความรู้ในขั้นนี้ ครูผู้สอนจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การขยายกรอบแนวคิดของนักเรียนได้อย่างกว้างขวาง เป็นการเชื่อมโยงความรู้เดิมนำไปสู่ความรู้ใหม่ ส่งผลทำให้มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูล และทดลองเพิ่มขึ้น ชักถามให้นักเรียนเกิดความชัดเจนกระจ่างในความรู้ เชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับกับความรู้เดิม

5) ขั้นประเมิน (Evaluation) ขั้นนี้ครูผู้สอนจะต้องส่งเสริมให้นักเรียนนำความรู้ใหม่ที่ได้ไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่เกี่ยวข้อง สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และควรเปิดโอกาสให้นักเรียนประเมินจุดเด่น และจุดด้อย ในกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ เปิดโอกาสให้เรียนได้มีการตรวจสอบซึ่งกัน และกันได้

ข้อดีของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ คือ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้หลักการคิดวิเคราะห์ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ได้ การลงมือปฏิบัติ การทำงานเป็นทีมได้ สืบค้นความรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน สามารถพัฒนาให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2561) และอับดุลเลาะ อุมาร์, (2562) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ในรายวิชาเคมี เรื่อง สมดุลเคมีที่มีต่อแบบจำลองทางความคิด และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า หลังจากการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน ส่งผลให้แบบจำลองทางความคิด เรื่อง สมดุลเคมี ของนักเรียนดีขึ้นตามลำดับ ส่วนการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของนักเรียนเมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน มีผลสัมฤทธิ์การเรียนเคมีหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จุฑามาศ ศรีวิมล (2562) กล่าวถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ว่าความสามารถในการเรียนรู้ และความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ และ มวลประสบการณ์ทั้งที่ครูกำหนดให้ และจากการเรียนรู้ด้วยตนเองในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก ความสามารถทางด้านร่างกาย และสติปัญญาของแต่ละบุคคล ซึ่งวัดได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา หรือแบบวัด ผลสัมฤทธิ์ทั่วไป ซึ่งผลที่เกิดจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูนั้นส่งผลให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

3.2 การสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์มีขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์หลักสูตร และสร้างตารางวิเคราะห์หลักสูตร 2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 3) กำหนดชนิด ของข้อสอบ และศึกษาวิธีการสร้าง 4) เขียนข้อสอบให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 5) ตรวจทานข้อสอบเพื่อให้ ข้อสอบที่เขียนมีความถูกต้อง 6) จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับทดลอง 7) ทดลองสอน และวิเคราะห์ข้อสอบ และ 8) จัดทำ แบบทดสอบฉบับจริงไปทดลองสอบกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ การฝึกฝน การลงมือ ปฏิบัติ หรือจากมวลประสบการณ์ ทั้งในโรงเรียน นอกโรงเรียน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ โดยมีผลที่ได้เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรม สามารถวัดผลได้จากงานที่ครูมอบ คะแนน เกรดเฉลี่ย แบบทดสอบ ผลสัมฤทธิ์

4. ความพึงพอใจ

4.1 ความหมายของความพึงพอใจ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้สอดคล้อง กันสามารถสังเคราะห์ และสรุปได้ดังนี้ กชนนธ์ ขวัญพุด (2562) ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่จะทำงาน ด้วยความภูมิใจ และเต็มใจเพื่อให้งานนั้นได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคล และองค์กร

4.2 การวัดความพึงพอใจ สิริภัทร เมืองแก้ว (2561) กล่าวว่า มาตรวัดความพึงพอใจสามารถกระทำ ได้หลายวิธีได้แก่

1) การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ

2) การสัมภาษณ์เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิค และวิธีการที่ดี จึงจะทำให้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

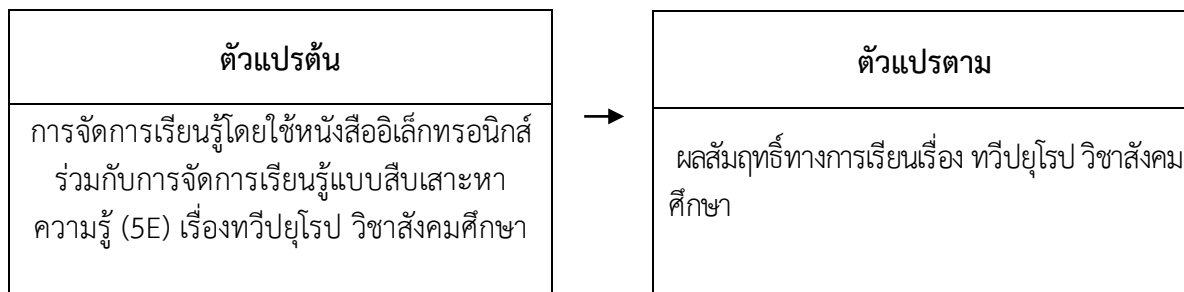
3) การสังเกตเป็นวิธีการวัดความพึงพอใจ โดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออก จากการพูด กิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนจนเกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่สูงกว่า ครูผู้สอนที่ต้องการให้ผู้เรียนพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะ นำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงต้องคำนึงถึงการจัดบรรยากาศ และสถานการณ์รวมทั้งสื่อ และนวัตกรรม การเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้เรียนให้มีแรงจูงใจในการศึกษา และทำ กิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา กรอบแนวคิดการพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการ จัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผู้วิจัย สนใจที่จะนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีประโยชน์ และมีความน่าสนใจเป็นสื่อมัลติมีเดีย

ที่มีความหลากหลายที่เป็นรูปแบบของข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว วิดิทัศน์ เสียง ฯลฯ สามารถเชื่อมโยงกับเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน หรือหนังสือต่าง ๆ ได้ทันที และรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสามารถปรับปรุงหนังสือให้มีความทันสมัย และประหยัดทรัพยากรในการผลิต (ปานทิพย์ ผ่องอักษร และละเอียด แจ่มจันทร์, 2561) ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนได้โดยนำมาใช้เป็นสื่อประกอบการเรียนรู้ เพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักเรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียน และหลังเรียนแตกต่างกันโดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ จำนวน 150 คน ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/10 โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นห้องเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสังคมศึกษาดำ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา จำนวน 5 แผน รวม 10 ชั่วโมง

2.1.1 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำแผนการจัดการเรียนรู้เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 มีความเชี่ยวชาญด้านการวัด และประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม และผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาสังคมศึกษา โดยให้ตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม แบ่งเป็น 5 ระดับ แล้วนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มาหาค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับคุณภาพ ปรากฏว่าผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 4.95 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.1.2 จัดพิมพ์แผนการจัดการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้จัดการเรียนรู้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.2 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา

2.2.1 วิเคราะห์เนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ที่จะใช้ในการจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาสาระสำคัญ สาระการเรียนรู้สื่อการเรียนรู้ วิธีการวัด และประเมินผลในการจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

2.2.2 ออกแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สำหรับใช้ในการจัดการเรียนรู้จำนวน 10 ชั่วโมง จำนวน 5 เรื่อง โดยจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านโปรแกรม Flip PDF Professional 2.4.9.9 แล้วนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้แสดงผลในรูปแบบออนไลน์ สามารถอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ต

2.2.3 นำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมแบ่งเป็น 5 ระดับ แล้วนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มาหาค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับคุณภาพ ปรากฏว่าผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษา เรื่อง ทวีปยุโรป เป็นแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ จำนวน 35 ข้อ

2.3.1 สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้โดยเป็นลักษณะของข้อสอบปรนัย จำนวน 40 ข้อ ใช้จริง 35 ข้อ

2.3.2 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษา ที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ปรากฏว่าค่า IOC มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 37 ข้อ

2.3.3 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษาที่สร้าง และผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนกลุ่มใกล้เคียง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ จำนวนนักเรียน 30 คน ปรากฏว่าจากจำนวนข้อสอบ 37 ข้อ ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อสอบไว้จำนวน 35 ข้อ มีค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.13-0.53 ค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.27-0.80 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เท่ากับ 0.81 โดยใช้สูตร KR-20 ของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) แล้วจัดพิมพ์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนรู้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.4 แบบประเมินความพึงพอใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

2.4.1 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจ แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามหลักของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 10 ข้อ นำแบบประเมินความพึงพอใจที่สร้างขึ้นไปเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ปรากฏว่าค่า IOC ของแบบประเมินเท่ากับ 1.00 จำนวน 10 ข้อ

2.4.2 จัดพิมพ์แบบประเมินความพึงพอใจฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้จัดการเรียนรู้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ชี้แจงนักเรียนเกี่ยวกับจุดประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา ทำการทดสอบนักเรียนก่อนเริ่มดำเนินการสอน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษา เรื่อง ทวีปยุโรป แบบปรนัย จำนวน 35 ข้อ

3.2 ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 5 แผน รวมทั้งสิ้น 10 ชั่วโมง

กระบวนการเรียนรู้ 1) ขั้นสร้างความสนใจ ครูกระตุ้นความสนใจของนักเรียนโดยใช้คำถาม จากนั้นเชื่อมโยงเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ โดยวิธีการสแกนคิวอาร์โค้ดที่ครูส่งให้ผ่านรูปแบบออนไลน์ นักเรียนตอบคำถามจากเกมในหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ 2) ขั้นสำรวจ และค้นหา ครูอธิบายเนื้อหาโดยใช้สื่อ Powerpoint จากนั้นให้นักเรียนสืบค้นข้อมูลจากหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ตามที่ครูผู้สอนมอบหมาย นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5-6 คน จากนั้นนักเรียนทำกิจกรรมตามชุดกิจกรรมในหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ในขณะที่นักเรียนทำกิจกรรม ครูเดินสังเกตการทำกิจกรรม และให้คำแนะนำ เช่นการใช้แผนที่ การใช้ลูกโลก 3) ขั้นอธิบาย และลงข้อสรุป นักเรียนร่วมกันอภิปรายสรุปผลของกิจกรรม โดยใช้คำถามท้ายกิจกรรมเป็นแนวทาง 4) ขั้นขยายความรู้ ครูให้นักเรียนศึกษาหาความรู้ผ่านการรับชมวิดีโอ เรื่อง ทวีปยุโรป และ 5) ขั้นประเมิน ครูให้นักเรียนทดสอบความรู้จากชุดกิจกรรมท้ายบทในหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ทวีปยุโรป

3.3 เมื่อดำเนินการสอนจนครบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรียบร้อยแล้วจากนั้นทำการวัดความรู้ความเข้าใจของนักเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สังคมศึกษา เรื่อง ทวีปยุโรป แบบปรนัยชุดเดิม เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์หาค่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ทวีปยุโรป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อน และหลังเรียน เรื่อง ทวีปยุโรป ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) โดยใช้สถิติ Dependent Sample t-test

4.3 วิเคราะห์หาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียน โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา

ผลการเรียน	จำนวน	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ค่า t	Sig.
ก่อนเรียน	30	35	10.10	2.940		
หลังเรียน	30	35	24.33	2.695	19.378	<.000*

*p ≤ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา จากคะแนนเต็ม 35 คะแนนพบว่า คะแนนก่อนเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.10 ($\bar{X}$ = 10.10, S.D. = 2.940) และคะแนนหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 24.33 ($\bar{X}$ = 24.33, S.D. = 2.695) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา

ข้อที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	อันดับ
1.	เนื้อหาสอดคล้องกับผลการเรียนรู้	4.87	0.34	มากที่สุด	3
2.	การนำเสนอน่าสนใจ	4.93	0.25	มากที่สุด	1
3.	มีการนำเสนอภาพประกอบ	4.80	0.40	มากที่สุด	4
4.	นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น	4.90	0.30	มากที่สุด	2
5.	นักเรียนมีส่วนร่วมกับการเรียนมากขึ้น	4.80	0.40	มากที่สุด	4
6.	การออกแบบหน้าจอเหมาะสม	4.80	0.40	มากที่สุด	4
7.	ลักษณะ ขนาด สีของตัวอักษรชัดเจน	4.87	0.34	มากที่สุด	3
8.	สื่อมีการออกแบบน่าสนใจ	4.80	0.40	มากที่สุด	4
9.	นักเรียนชอบเรียนจากสื่อการเรียนรู้	4.63	0.49	มากที่สุด	5
10.	สื่อช่วยทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้น	4.87	0.34	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม		4.82	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อการเรียนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การนำเสนอที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.30) เนื้อหาสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ ลักษณะ ขนาด สีของตัวอักษรชัดเจน สื่อช่วยทำให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหามากยิ่งขึ้นค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34) มีการนำเสนอภาพประกอบ นักเรียนมีส่วนร่วมกับการเรียนมากขึ้น การออกแบบหน้าจอเหมาะสม สื่อมีการออกแบบน่าสนใจค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) และลำดับสุดท้าย คือ นักเรียนชอบเรียนจากสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.49)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน และหลังเรียนด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากการสอนด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) มีเนื้อหาของบทเรียน

ชัดเจน เข้าใจง่าย มีสื่อ และกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เน้นให้นักเรียนได้ศึกษา สังเกต วิเคราะห์ อภิปราย และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จึงทำให้นักเรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ในเนื้อหาบทเรียนมากยิ่งขึ้น ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาได้เป็นอย่างดี และเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ศรีระชา (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น ร่วมกับการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์รายวิชาเคมี เรื่อง อัตราการเกิดปฏิกิริยาเคมี จึงทำให้นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีคะแนนสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และคะแนนสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่า ร้อยละ 80 ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และได้เรียนรู้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่ทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหาการเรียน สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ศรีวิล (2562) ได้วิจัยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง ภูมิศาสตร์ทวีปยุโรปโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังจากที่เรียนด้วยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง ภูมิศาสตร์ทวีปยุโรป มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์เป็นการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ สื่อมีความทันสมัย เนื้อหาชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ในเนื้อหามากยิ่งขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่อง ทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากหนังสืออิเล็กทรอนิกส์มีขั้นตอนการนำเสนอทั้งภาพ สี เสียง คำบรรยาย ภาพเคลื่อนไหว วิดีโอประกอบ มีการเรียงลำดับเนื้อหาจากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องยาก ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจ รวมทั้งการจัดกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ (5E) โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การทํากิจกรรมกลุ่ม การลงมือปฏิบัติ สืบค้นหาข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการจัดสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา จึงทำให้นักเรียนได้รับความสนุกสนานในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารุตศ วชิรโกเมน และมณฑล วชิรโกเมน (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง การออกแบบด้วย Photoshop สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านวังยาววิทยายน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีต่อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) เรื่องการออกแบบด้วย Photoshop ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มีความทันสมัย มีการจัดเรียงเนื้อหาเป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย สะดวกในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ผู้สอนจัดกิจกรรมได้หลากหลายน่าสนใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ครูผู้สอนควรมีการนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ไปประยุกต์ใช้กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น วิธีการสอนแบบ 4 MAT สอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน เป็นต้น

1.2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีลำดับการสอนเป็นขั้นตอน ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องชี้แจงลำดับขั้นตอนในการสอนแก่นักเรียนให้ชัดเจน เพื่อให้นักเรียนมีความเข้าใจการเรียนการสอนมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ครูควรชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเข้าใช้งานหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ให้ชัดเจน ควรเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ให้พร้อมเพื่อความสะดวกในการทำกิจกรรม

2.2 ควรนำการใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ศึกษาเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระอื่น ๆ นอกจากกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา-ภาคบังคับ. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กชนนท์ ขวัญพุด. (2562). การศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ร่วมกับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีความพึงพอใจต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกษณี เตชพาหพงษ์. (2562). ผลของการใช้ชุดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม. (2559). การออกแบบสื่อการศึกษาสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ ศรีวิลล. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง ภูมิศาสตร์ทวีปยุโรป โดยใช้สื่อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) ของนักเรียนระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2558). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: พิบาลานซ์ดีไซด์แอนปริ้นตัง.
- ณัฐฉิ ศรีระชา. (2564). การจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิตนา แคมณี. (2555). ศาสตร์การสอน (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ปานทิพย์ ผ่องอักษร และละเอียด แจ่มจันทร์. (2561). การใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์: ถอดบทเรียนจากผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล E-book implementation: Lesson Learned from Nursing Students' Learning Outcome. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข Nursing Journal of the Ministry of Public Health, 28(3), 1-9.
- มารุติศ วชิรโกเมน และมณฑล วชิรโกเมน. (2561). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่อง การออกแบบด้วย Photoshop สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านวังยาววิทยายน. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิภารัตน์ สุวรรณไพบพัฒน. (2554). การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในรายวิชาวิจัยทางการพยาบาล. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 4(3), 21-24.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มวิทยาศาสตร์หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สิริภัทร เมืองแก้ว. (2561). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ E-book รายวิชาภาษาและวัฒนธรรมเพื่อนบ้าน (ภาษาจีน) สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- สุมาลี จันทรรักษ์. (2560). การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เรื่องเศษส่วน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนคลองหนองใหญ่ (ทองคำ ปานขำอนุสรณ์). ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุไรยา hmeji. (2563). สภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้รายวิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน การประชุม ชาติใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11 วันที่ 1-2 เมษายน 2563. (1-9). สงขลา: มหาวิทยาลัย ชาติใหญ่.
- อัปดุลเลาะ อุมาร์. (2562). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) เรื่องสมมูลเคมี ที่มีต่อจำลองทาง ความคิด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัสมา ยะดี. (2565). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาประวัติศาสตร์ โดยใช้หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) กับการสอนปกติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า. ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

References

Barker, P. (1992). Electronic Books and Libraries of the Future. *The Electronic Library*, 10(1), 139-149.

คณะผู้เขียน

สุกัญญา ภูวนารถ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: spsukanya1993@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์วี บุษยานนท์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: kanrawee.b@ru.ac.th

การสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
Development of Self-Management Skills Measurement Model for Mathayomsuksa
Students, Nakhonsawan Primary Education Service Area Office 3

เอกวัฒน์ จันทรวงศ์* และนันทิมา นาคาพงศ์ อัสวรักษ์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Ekkawat Jantarawong* and Nanthima Nakaphong Asvaraksha
Faculty of Education, Naresuan University

Received: May 7, 2024

Revised: June 7, 2024

Accepted: June 10, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยประเภทเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และเชิงโครงสร้าง การตรวจสอบอำนาจจำแนก และความเที่ยง และ 2) สร้างเกณฑ์ปกติของทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สพป. นว. เขต เขต 3 จำนวน 590 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปอร์เซ็นไทล์ คะแนนมาตรฐานที่แบบแจกแจงปกติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม Mplus ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบวัดเชิงพฤติกรรมประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.79 มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.938 มีความตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2 = 476.602$ df = 472 p-value = 0.4321 CFI = 0.998 TLI = 0.997 RMSEA = 0.009 และ SRMR = 0.064) 2) เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นสำหรับประเมินทักษะ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงมาก เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 164 คะแนนขึ้นไป ($\geq T_{60}$), ระดับสูง เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 139-163 คะแนน ($T_{56}-T_{67}$) ระดับปานกลาง เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 118-138 คะแนน ($T_{44}-T_{55}$) ระดับต่ำ เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 100-117 คะแนน ($T_{32}-T_{43}$) และระดับต่ำมาก เมื่อมีคะแนนน้อยกว่า 99 คะแนน ($< T_{31}$)

คำสำคัญ: แบบวัดทักษะการจัดการตนเอง เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น ทักษะการจัดการตนเอง

Abstract

This research was a quantitative study with the following objectives: 1) To develop a self-management skill measurement scale for Mathayomsuksa students, which included the examination of content and construct validity, discrimination power, and reliability; and 2) To develop normative criteria for self-management skills of Mathayomsuksa students. The sample group consisted of 590

*เอกวัฒน์ จันทรวงศ์ (Corresponding Author)

e-mail: hanebore@gmail.com

Mathayomsuksa students from the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office 3, selected through multi-stage sampling. The instrument used was the self-management skill measurement scale for Mathayomsuksa students. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, percentiles, normalized T-scores, correlation coefficients, and confirmatory factor analysis by using the Mplus program. The research findings were as follows: 1) The 36-item behavioral rating scale, with 5 levels of estimation, had an Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00, discrimination power ranging from 0.33 to 0.79, and reliability of 0.938. The construct validity was supported by the following fit indices: Chi-square = 476.602, df = 472, p-value = 0.4321, CFI = 0.998, TLI = 0.997, RMSEA = 0.009, and SRMR = 0.064. 2. The local normative criteria for assessing self-management skills were divided into 5 levels : Very high: 164 points and above ($\geq T68$), High: 139-163 points ($T56-T67$), Medium: 118-138 points ($T44-T55$), Low: 100-117 points ($T32-T43$) and Very low: below 99 points ($<T31$)

Keywords: Self-management Skills Measurement, Local Norms, Self-management

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ดังนั้นการศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อก้าวเข้าสู่ “การศึกษา 4.0” อย่างเป็นรูปธรรมด้วยเช่นกัน การศึกษาในยุคนี้ไม่ใช่เป็นเพียงการให้ความรู้กับคน หรือผู้เรียนเท่านั้น หากแต่เป็นการเตรียมมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ กล่าวคือ ในการเรียนรู้ใด ๆ ก็ตาม นอกจากความรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับแล้วผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตไปด้วย และการจะก้าวเข้าสู่ยุคดังกล่าวในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเราจึงควรจะต้องส่งเสริมทักษะแห่งอนาคตให้กับผู้เรียนควบคู่ไปด้วย เพราะเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสังคมในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ซับซ้อน พลิกผัน และเต็มไปด้วยสิ่งเร้าต่าง ๆ บุคคลที่มีความยับยั้งชั่งใจมีความสามารถในการควบคุม กำกับตนเองได้ ก็จะกลายเป็นเหยื่อของสถานการณ์ต่าง ๆ บุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวได้ง่ายก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี แม้ว่าสถานการณ์ในชีวิตจะพลิกผันไป บุคคลที่สามารถคิดวิเคราะห์ได้ดี มีความอดทน มุ่งมั่น พากเพียร ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาชีวิตได้จากหนังสือเรื่อง พฤติกรรมองค์กร: หลักการบริหารตนเอง (Organizational Behavior: Principle of Self-Management) โดย Edward, J.; O' Keefe, & Donna, Berger (1999) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการเรียน การประกอบอาชีพ และเรื่องอื่น ๆ จำเป็นต้องจัดการกับความรู้สึก การกระทำ และความคิดให้อยู่ในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งนักเรียนต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการตนเอง เพราะความสามารถในการจัดการตนเองจะทำให้เกิดผลดีต่อนักเรียน คือ พัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถปรับปรุงแรงจูงใจ และนิสัย สามารถสื่อสาร และมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีความเป็นอิสระ และมีความรู้สึก หรือเจตคติเชิงบวก ซึ่งจะเห็นได้ว่าทักษะการจัดการตนเองเป็นทักษะความสามารถ หรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียน การทำงาน และการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากมาตรา 24 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ที่ระบุว่าสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการจัดการศึกษาที่ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ เพื่อใช้ในการป้องกันและแก้ปัญหา

จากรายงานจับทิศทางสุขภาพคนไทย ปี 2566 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบข้อมูลจากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) ว่า ผลสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทยครั้งแรกในปี 2556 ตอนนั้นคนไทยใช้อินเทอร์เน็ตเพียงวันละ 4 ชั่วโมง 36 นาที เมื่อเวลาผ่านไป 10 ปีปัจจุบันคนไทยใช้อินเทอร์เน็ตเฉลี่ย 7 ชั่วโมง 4 นาทีต่อวัน ซึ่งถือว่าเพิ่มขึ้นมาก โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ใน

พื้นที่กรุงเทพฯ ใช้อินเทอร์เน็ตสูงสุดถึง 10 ชั่วโมง 5 นาทีต่อวัน รองมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคเหนือ และภาคใต้ตามลำดับ สำหรับผลสำรวจในด้านรุ่นประชากรพบว่า Gen Y (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524–2544) ครองแชมป์การใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุด อยู่ที่ 8 ชั่วโมง 55 นาทีต่อวัน รองลงมาคือ Gen Z (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2545–2555) ใช้อินเทอร์เน็ตอยู่ที่ 8 ชั่วโมง 24 นาทีต่อวัน ส่วน Gen X (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508–2523) อยู่ที่ 5 ชั่วโมง 52 นาทีต่อวัน และรุ่นเบบี้บูมขึ้นไป (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489–2507) ใช้อินเทอร์เน็ตอยู่ที่ 3 ชั่วโมง 21 นาที โดยนิยมใช้โทรศัพท์มือถือเป็นอุปกรณ์ในการใช้อินเทอร์เน็ตเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้เด็กวัยรุ่น (Gen Y และ Gen Z) พกพาไปทุกที่ แชนทุกเวลาไม่เว้นแม้แต่ในห้องเรียน เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีในปัจจุบันเอื้อประโยชน์ต่อการให้เด็กนำไปใช้เพื่อการค้นคว้าหาความรู้ได้ง่ายขึ้น แต่ปรากฏว่ามีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่จะใช้ประโยชน์ในสิ่งนี้ เห็นได้ชัดว่านักเรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนไป ไม่ตั้งใจเรียน บางรายติดแชทตลอดเวลา ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อผลการเรียนของนักเรียน ซึ่งจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2565) พบว่า ในระดับประเทศทุกรายวิชามีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งในระดับจังหวัดค่าเฉลี่ยก็ใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะช่วยพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น ผ่านการพัฒนาตัวแปรทักษะการจัดการตนเอง ที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีส่วนต่อการศึกษานักเรียน เพราะจากผลการวิจัยของ Gerhardt (2006) ได้ทำวิจัยเรื่อง การฝึกอบรม การจัดการตนเองด้านการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกให้ด้านการจัดการตนเองจะรู้จักการบริหารจัดการ เวลา และสภาพแวดล้อม มีการตั้งเป้าหมาย และกำกับตนเอง ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ส่งผลให้มี ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น รวมถึงการประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และเรื่องส่วนตัว ทั้งในระยะสั้น และส่งต่อไปยังผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิตในระยะยาว ส่วน อุดล นาคะโร (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเอง โดยใช้กิจกรรมแนะแนวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 อีกทั้ง สุริยรัตน์ แก้วคำใส (2554) ได้เขียนบทความ เรื่อง การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันย่นพหุระดับความสามารถในการ จัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดยโสธร และศรีสะเกษ: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ และอาธิชา ศิริอามาตย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตนเองในการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แต่ยังไม่มีการสร้าง แบบวัดทักษะการจัดการตนเองสำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยเฉพาะเจาะจง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ ทำการศึกษา และทำการสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเอง เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดทักษะที่จัดระดับทักษะ การจัดการตนเอง สามารถให้รายละเอียดข้อมูลค่อนข้างมาก เพราะนอกจากจะวัดว่านักเรียนทำอะไรได้ไม่ได้แล้ว ยังบอกระดับทักษะการจัดการตนเองผ่านเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นอีกด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการ วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

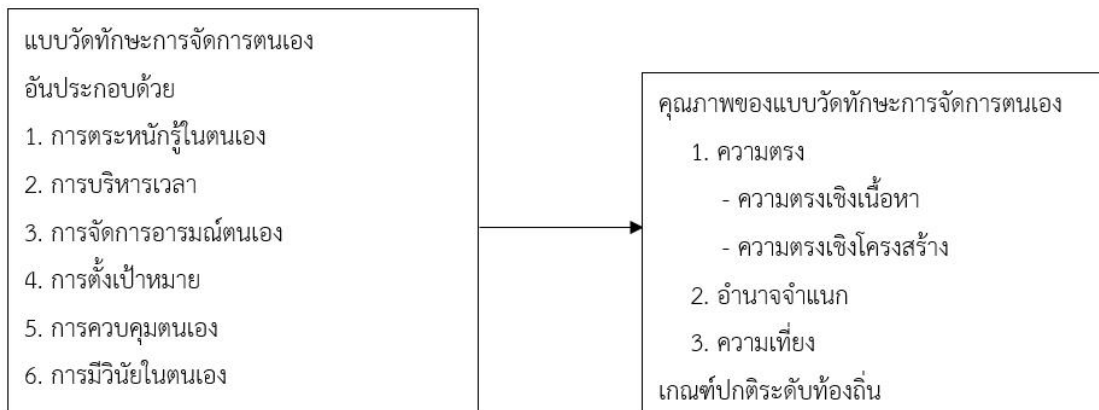
1. เพื่อสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นของทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบวัดทักษะการจัดการตนเองเพื่อเป็นแนวทาง ในการศึกษาวิจัย โดยมีหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการจัดการตนเอง ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญและองค์ประกอบของทักษะ การจัดการตนเอง

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดทักษะการจัดการตนเอง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดการหาคุณภาพของเครื่องมือ และการพัฒนาเกณฑ์ปกติ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ส่วนที่ 1 การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีรายละเอียด ดังนี้

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แล้วส่งหนังสือของความอนุเคราะห์ แบบประเมิน พร้อมเครื่องมือวิจัยฉบับจริงให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ประมาณ 4 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับข้อคำถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 จากการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ส่วนที่ 2 การทดลองคุณภาพแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ครั้งที่ 1 เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านอำนาจจำแนกและความเที่ยง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 1,970 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนจากอำเภอต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 120 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010) ซึ่งกล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ งานวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 120 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากสุ่มโรงเรียนโรงเรียนในแต่ละอำเภอในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 (5 อำเภอ) อำเภอละ 1 โรงเรียน หลังจากนั้นสุ่มนักเรียนในแต่ละโรงเรียน ๆ ละ 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือพร้อมแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแบบออนไลน์ไปโรงเรียนที่มีนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ครั้งที่ 1 ที่ มาแปลงค่าผลคะแนนโดยให้ 1, 2, 3, 4 และ 5 คะแนน โดยให้ค่ามากที่สุด เท่ากับ 5 และน้อยที่สุด เท่ากับ 1 แล้วทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตร Item Total Correlation ในการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดทักษะการจัดการตนเอง พบว่า มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.79 คัดเลือกข้อคำถาม โดยผู้วิจัยทำการพิจารณาข้อคำถามในแต่ละตัวบ่งชี้ที่มีค่าอำนาจจำแนก มากกว่า 0.20 ไว้ทั้งหมด 36 ข้อ นำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้มาทำการวิเคราะห์ความเที่ยง โดยใช้สูตรวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.938

ส่วนที่ 3 การทดลองคุณภาพ แบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้าง มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 1,970 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนจากอำเภอต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 120 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010) ซึ่งกล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ งานวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 120 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากสุ่มโรงเรียนโรงเรียนในแต่ละอำเภอในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 (5 อำเภอ) อำเภอละ 1 โรงเรียน หลังจากนั้นสุ่มนักเรียนในแต่ละโรงเรียน ๆ ละ 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดที่ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ตรวจสอบค่าความเที่ยง และทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือพร้อมแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นแบบออนไลน์ไปโรงเรียนที่มีนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้ครั้งที่ 2 มาแปลงค่าผลคะแนนโดยให้ 1, 2, 3, 4 และ 5 คะแนน โดยให้ค่ามากที่สุด เท่ากับ 5 และน้อยที่สุด เท่ากับ 1 แล้วทำการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม Mplus ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 1,970 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนจากอำเภอต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวน 350 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 (5 อำเภอ) อำเภอละ 1-2 โรงเรียน เนื่องจากจำนวนนักเรียนเพียงโรงเรียนเดียวอาจไม่เพียงพอ หลังจากนั้นสุ่มนักเรียนในแต่ละโรงเรียนตามอำเภอต่าง ๆ ให้ได้อำเภอละ 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการประสานงาน และส่งแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นไปยังกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงรายละเอียดให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้จากการทำแบบวัดโดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาเกณฑ์ปกติเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับคะแนนทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากคะแนนมากไปหาน้อย คำนวณหาค่าความถี่ ความถี่สะสม และนำความถี่สะสมของบรรทัดที่อยู่ต่ำกว่า 1 บรรทัดบวกกับครึ่งหนึ่งของค่าความถี่ของคะแนนในบรรทัดนั้น เพื่อใช้ในการหาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์นำค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่คำนวณได้มาเปรียบเทียบกับตารางเทียบตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์เป็นคะแนนที่ปกติ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เทียบตารางแปลผลคะแนนที่ (เจริญ ชันศิริ 2564) แบ่งเกณฑ์การแปลผลทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงพฤติกรรมประมาณค่า 5 ระดับ ให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปรและตัวบ่งชี้ของทักษะการจัดการตนเอง

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
ทักษะการจัดการตนเอง	ทักษะของนักเรียนที่เริ่มต้นจากการตระหนักรู้ในตนเอง ยอมรับตนเอง รู้จักการบริหารเวลาในการใช้ชีวิตประจำวัน มีการจัดการอารมณ์ตนเองให้อยู่ในสภาพปกติ ตั้งเป้าหมายในชีวิต ควบคุมตนเองได้ดี สามารถเผชิญหน้ากับแรงกระตุ้นหรือสิ่งล่อใจ และมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามระเบียบกฎเกณฑ์ทางสังคม ส่งผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม
การตระหนักรู้ในตนเอง	การรับรู้ถึงความจริงของตนเองเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ระดับความสามารถของตนเอง ความถนัด ความสนใจ การยอมรับตนเอง และความภาคภูมิใจในผลงานตนเอง
การบริหารเวลา	ความสามารถในการวางแผน จัดลำดับความสำคัญในกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ จัดสรรเวลาในการทำกิจกรรมได้อย่างสมดุล ทั้งการทำงาน การเล่น การพักผ่อน และทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา
การจัดการอารมณ์ตนเอง	การรับรู้และรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึก ความคิด และความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนเอง เข้าใจสาเหตุและสามารถจัดการควบคุมอารมณ์ความรู้สึกให้อยู่ในสภาพปกติ มีความอดทนอดกลั้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แสดงออกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง และมีวิธีการคลายเครียดที่เหมาะสม
การตั้งเป้าหมาย	การกำหนดสิ่งที่เราต้องการจะได้อะไร หรือความต้องการที่มีความชัดเจน มีการวางแผนและการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมสู่การลงมือทำและปฏิบัติตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โดยคิดหาวิธีการในการบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในสิ่งที่อยากทำให้เต็มที่

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
การควบคุมตนเอง	การควบคุมความคิด อารมณ์และพฤติกรรมของตนเองเมื่อเผชิญหน้ากับแรงกระตุ้นหรือสิ่งล่อใจ โดยสามารถตัดสินใจและเลือกประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมกับบุคคลรอบข้าง ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้น ตลอดจนการสำรวจปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขจนประสบความสำเร็จ
การมีวินัยในตนเอง	การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น อดทน เพียรพยายาม การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ทางสังคม การกระทำการที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการยับยั้งการกระทำที่ไม่เหมาะสมด้วย

ซึ่งในการกำหนดข้อคำถามผู้วิจัยได้เลือกใช้ที่พฤติกรรมที่นักเรียนสามารถพบเจอได้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้
นักเรียนเลือกคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด จำนวน 39 ข้อ

ตารางที่ 2 ตัวอย่างข้อคำถามวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

รายการ	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. การตระหนักรู้ในตนเอง					
1) นักเรียนมีความโดดเด่นในสิ่งที่ตนสนใจเป็นพิเศษ					
2) นักเรียนมีพฤติกรรมที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง					
3) นักเรียนฝึกปฏิบัติจนเกิดความชำนาญในเรื่องที่ตนเองสนใจ					

ส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ผ่านการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผ่านเกณฑ์ จำนวน
36 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
ต่ำกว่า 0.50

ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านอำนาจจำแนกของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.79 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าอำนาจ
จำแนกเป็นไปตามเกณฑ์ เหมาะสมต่อการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้น การคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีค่า
ความเที่ยง เท่ากับ 0.938

ส่วนที่ 5 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล ประกอบด้วยค่าสถิติ ไค-สแควร์ เท่ากับ 476.602,
ค่า df = 472, ค่า p-value เท่ากับ 0.4321 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยัง พบว่า ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.998,
ค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.997 และค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.009

ตอนที่ 2 ผลการสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ตอนต้น พบว่า มีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 67 ถึง 180 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 129.66 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เท่ากับ 19.05 มีช่วงคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ อยู่ระหว่าง 0.14 ถึง 99.71 มีช่วงคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ 20 ถึง 78 ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นไว้ 5 ระดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการวัดระดับทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	คะแนนดิบ (Raw Score)	คะแนนมาตรฐานที่ (Normalized T-Score)	ระดับทักษะการจัดการตนเอง
เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น	164 คะแนนขึ้นไป	T ₆₈ ขึ้นไป	สูงมาก
	139 - 163 คะแนน	T ₅₆ – T ₆₇	สูง
	118 - 138 คะแนน	T ₄₄ – T ₅₅	ปานกลาง
	100 - 117 คะแนน	T ₃₂ – T ₄₃	ต่ำ
	น้อยกว่า 99 คะแนน	น้อยกว่า T ₃₁	ต่ำมาก

อภิปรายผล

1. ผลการสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
- 1.1 จากผลการสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า การสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงพฤติกรรมประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งในการกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ที่พฤติกรรมที่นักเรียนสามารถพบเจอได้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ให้นักเรียนเลือกคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมของตนเองมากที่สุด จำนวน 39 ข้อ สอดคล้องกับ (เอนก พ. อนุกุลบุตร, 2548 อ้างถึงใน ศิริพร สังกรแก้ว, 2564) ที่กล่าวว่า มาตรฐานค่าแบบตัวเลขเป็นมาตรวัดอันดับคุณภาพที่ใช้ตัวเลขบอกขั้นของคุณภาพ เช่น ความรู้สึก เจตคติของบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ที่ต้องการจัดอันดับ อาจแบ่งเป็น 3, 5, 7, 9 อันดับ แต่ไม่ควรมากอันดับเกินไปเพราะยากแก่การวินิจฉัย และควรมีอันดับเป็นจำนวนคี่ ซึ่งในการตอบข้อคำถามแบบประมาณค่า นักเรียนสามารถเลือกตอบได้อย่างอิสระและตรงตามระดับพฤติกรรมของตนเอง
- 1.2 จากผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการกับข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผ่านเกณฑ์ จำนวน 36 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติสุดา ศรีสุข (2552) ที่กล่าวว่า การสร้างเครื่องมือต้องสามารถวัดได้ตรง และครบถ้วนในสิ่งที่ต้องการศึกษา หรือตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยประเมินได้จากคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2547 อ้างถึงใน ศิริพร สังกรแก้ว, 2564) ที่กล่าวว่า ถ้าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามวัดได้ครอบคลุมตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด
- 1.3 จากผลการตรวจสอบคุณภาพด้านอำนาจ จำแนกของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 ถึง 0.79 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกเป็นไปตามเกณฑ์เหมาะสมต่อการนำไปใช้ สอดคล้องกับ เกียรติสุดา ศรีสุข (2552) ที่กล่าวว่า เครื่องมือที่สามารถจำแนกได้ระหว่างกลุ่มเก่งกับกลุ่มอ่อน หรือจำแนกระหว่างกลุ่มที่มีเจตคติสูงกับต่ำได้ ค่าอำนาจจำแนกจะมีค่าอยู่ระหว่าง +1.00 ถึง -1.00 โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .2 ขึ้นไป
- 1.4 จากผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนระดับชั้น

มัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเท่ากับ 0.938 แสดงว่าแบบวัดนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ (Nunnally, 1978 อ้างถึงใน วุฒิชชาติ สุนทรสมัย และเกรติน อัมเล็ก, 2550) มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยค่ายอมรับได้ควรจะมีค่าไม่ต่ำกว่า .70

1.5 จากผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม Mplus พบว่า ประกอบด้วยค่าสถิติ ไค-สแควร์ เท่ากับ 476.602, ค่า df = 472, ค่า p-value เท่ากับ 0.4321 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยัง พบว่า ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.998, ค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.997 และค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.009 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.347 ถึง 0.853 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกองค์ประกอบ นั่นคือ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความตรงเชิงโครงสร้าง สอดคล้องกับ (Kline, 2010) ที่กล่าวว่า ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) หรือค่า CFI ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมุติฐานว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ดังนั้น หากค่า CFI หากมีค่ามากกว่า 0.95 ขึ้นไป ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก และหากค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 ขึ้นไป ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งแสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับ ยุทธ ไกรวรรณ (2550) ที่กล่าวว่า น้ำหนักองค์ประกอบ เป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.3 ตัวแปรใดมีน้ำหนักในองค์ประกอบใดมาก ควรจะจัดตัวแปรนี้เข้ากับองค์ประกอบนั้น

2. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norms) ของแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

จากผลการสร้างเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่นในครั้งนี้ สามารถแบ่งเกณฑ์การแปลผลทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นไว้ 5 ระดับ โดยเทียบกับเกณฑ์การแปลผลคะแนนที่ปกติ (ชวาล แพร์ตกุล, 2520 อ้างถึงใน ศิริพร สังกรแก้ว, 2564) เพื่อจัดระดับทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น แบ่งออกเป็นทักษะการจัดการตนเองระดับสูงมาก เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 164 คะแนนขึ้นไป ($\geq T68$) ทักษะการจัดการตนเองระดับสูงมาก เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 139-163 คะแนน (T56-T67) ทักษะการจัดการตนเองระดับสูง เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 118-138 คะแนน (T54-T55) ทักษะการจัดการตนเองระดับปานกลาง เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 100-117 คะแนน (T32-T43) ทักษะการจัดการตนเองระดับต่ำ และทักษะการจัดการตนเองระดับต่ำมาก เมื่อมีคะแนนน้อยกว่า 99 คะแนน ($< T31$) สอดคล้องกับ (ศิริพร สังกรแก้ว, 2564) ที่ทำการศึกษา เรื่อง พัฒนาแบบวัดสมรรถนะสากลของนิสิตครูสร้างเกณฑ์ปกติ โดยแบ่ง แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สมรรถนะสากลระดับสูงมาก เมื่อมีคะแนน ตั้งแต่ 83 คะแนนขึ้นไป ($\geq T65$) สมรรถนะสากลระดับสูง เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 72-82 คะแนน (T55-T64) สมรรถนะสากลระดับปานกลาง เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 61-71 คะแนน (T45-T54) สมรรถนะสากลระดับต่ำ เมื่อมีคะแนนตั้งแต่ 50-60 คะแนน (T35-T44) และสมรรถนะสากลระดับต่ำมาก เมื่อมีคะแนนน้อยกว่า 50 คะแนน ($< T35$) และสอดคล้องกับ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 อ้างถึงใน ศิริพร สังกรแก้ว, 2564) ที่กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดีของประชากรต้องมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร ไม่อย่างนั้นแล้วเกณฑ์ปกติเชื่อมั่นไม่ได้ และสอดคล้องกับ ศิริพร สังกรแก้ว, 2564 ที่ทำการศึกษา เรื่อง พัฒนาแบบวัดสมรรถนะสากลของนิสิตครูกลุ่มตัวอย่างในบทความวิจัยปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวนเป็นตัวแทนของนิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 1-4 คณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 23,015 คน จาก 14 มหาวิทยาลัยได้ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 590 คน ซึ่งสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,970 คนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์

ใช้แบบวัดแบบวัดทักษะการจัดการตนเองมีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงพฤติกรรมประมาณค่า 5 ระดับ หากครูหรือบุคลากรทางการศึกษาต้องการนำแบบวัดไปใช้วัดระดับแบบวัดทักษะการจัดการตนเอง ควรศึกษาคู่มือการใช้แบบวัดลักษณะของข้อคำถาม เกณฑ์การตรวจให้คะแนน และเกณฑ์ในการแปลความหมายของช่วงคะแนนให้เข้าใจ เพื่อแปลผลระดับคะแนนแบบวัดทักษะการจัดการตนเองได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

หากนำแบบวัดในครั้งนี้ไปประเมินระดับทักษะการจัดการตนเองแล้ว พบว่า ทักษะการจัดการตนเองอยู่ในระดับต่ำ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการตนเองของนักเรียน และนำตัวบ่งชี้ที่ส่งผลมาพัฒนาทักษะการจัดการตนเองที่มีความจำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

เกียรติสุตา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่: ครองช้าง.

จรัญ ชันศิริ. (2564). **การพัฒนาแบบวัดความสามารถคิดบริหารจัดการตนสำหรับนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2550). **การสร้างเครื่องมือวิจัย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

วุฒิชชาติ สุนทรสมัย และเกศริน อัมเล็ก. (2550). **การศึกษาคุณภาพการบริการที่พักรวมแบบโฮมสเตย์ของภาคตะวันออก: การพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็ง ความยั่งยืนของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและประกอบธุรกิจด้านท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ศิริพร สังกรแก้ว. (2564). **การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะสากลของนิสิตครู**. วารสารครุศิลป์, 9(1), 81-95.

สุริย์รัตน์ แก้วคำใส. (2554). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันย่นพหุระดับความสามารถในการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดยโสธรและศรีสะเกษ: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ**. วารสารการวัดผลการศึกษา, 18(2), 219-223.

อดุล นาคะโร. (2551). **การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาธิชา ศิริอามาตย์. (2561). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการตนเองในการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

References

Edward, J. O'Keefe, & Donna, S. Berger. (1999). **Organizational Behavior: Principle of Self-Management**. London: University of London.

Gerhardt MW. (2006). **Individual Self-management Training in Management Education Self-Management Tutorials**. Miami University: Oxford, Ohio.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective** (7th ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.

Kline, R.B. (2010) **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. The Guilford Press, New York.

คณะผู้เขียน

เอกวัฒน์ จันทรวงศ์

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
โรงเรียนบ้านหนองไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
91/4 หมู่ 10 ตำบลหนองบัว อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ 60110
e-mail: hanebore@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิมา นาคาพงศ์ อัครรักษ์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
99 หมู่ที่ 9 ถนน พิษณุโลก-นครสวรรค์ ตำบล ท่าโพธิ์ อำเภอเมืองพิษณุโลก พิษณุโลก 65000
e-mail: Nanthiman@nu.ac.th

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
กรณีศึกษา ธุรกิจซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย
Factors Influencing Success in Digital Transformation:
A Case Study of Cement and Building Materials Business in Thailand

ชนินาถ อมรรัตน์ธำรงค์* และอรพรรณ คงมาลัย
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Chaninart Amornratthamrong* and Orapan Khongmalai
College of Innovation, Thammasat University

Received: March 18, 2024

Revised: April 30, 2024

Accepted: May 1, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษาธุรกิจซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและบุคลากรของบริษัท ซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่อยู่ภายใต้ธุรกิจดิจิทัลวิชั่น และรีเทล จำนวน 406 ตัวอย่าง ซึ่งถูกสุ่มด้วยวิธีแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ลักษณะคำถามแบบปลายปิด มีการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของทุกข้อคำถามอยู่ที่ 0.9153 และมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.962 รวมถึงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อระบุองค์ประกอบรวม และจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษาธุรกิจซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ ทักษะความเข้าใจการใช้งานดิจิทัล (2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะเทคโนโลยี (3) ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะองค์กร (4) ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาด ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ แรงกดดันจากตลาด (5) ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า และ (6) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสะดวกในการใช้งาน การรับรู้การใช้งานง่าย

คำสำคัญ: องค์กรดิจิทัล ทฤษฎีเทคโนโลยี องค์กรและสภาพแวดล้อม ทักษะความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This quantitative study investigated the factors influencing success in digital transformation, focusing on a case study of a cement, and building materials business in Thailand. Specifically targeting employees of a distribution and retail business unit within the company, a sample of 406 employees was randomly selected using the stratified sampling method. Data collection employed online questionnaires featuring closed-ended questions, subjected to testing for content validity and reliability. The content validity (IOC) yielded a result of 0.9153, and questionnaire reliability, assessed through Cronbach's Alpha coefficient, resulted in score of 0.962. Data analysis was performed by exploratory factor analysis (EFA) to identify the structure and reveal the underlying structure of variables. The findings revealed six key factors and eight components driving digital transformation success within the studied business, including: (1) Employee Characteristics with two components- Performance Expectancy and Digital Literacy; (2) Technological Characteristic with one component- Technology Characteristics; (3) Organizational Characteristics with one component - Organizational Characteristics; (4) Market Force with one component - Market Force; (5) Perceived Usefulness with two components - Work efficiency, and Customer Satisfaction Enhancement; and (6) Perceived Ease of Use with two components - Availability and Perceived Ease of Use.

Keyword: Digital Transformation, Technological, Organizational and Environmental Theory, Digital Literacy

บทนำ

ปัจจุบันท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และความคาดหวังของลูกค้าเพิ่มขึ้นสูงอย่างต่อเนื่อง Digital Transformation เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจเอาตัวรอดจากความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ผ่านการนำความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับทุกกระบวนการในการทำธุรกิจ ตั้งแต่รูปแบบการทำธุรกิจ (Business Model) การสร้างประสบการณ์ของลูกค้าจนถึงกระบวนการทำงานภายในองค์กร จากผลการสำรวจในปี 2021 ของ Accenture บริษัทที่ปรึกษาด้านธุรกิจและเทคโนโลยีระดับโลก พบว่า องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลมีอัตราการเติบโตของผลประกอบการเพิ่มขึ้น 2 เท่าเมื่อเทียบกับองค์กรที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล ยิ่งองค์กรไหนสามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้เร็วยิ่งทำให้การเติบโตของรายได้สูงขึ้นแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้อุตสาหกรรมหลายภาคส่วนในประเทศไทย อาทิ การศึกษา การท่องเที่ยว การเงิน สาธารณสุข เล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการผลักดันการปฏิรูปการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้นเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

เช่นเดียวกับภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย ที่ปัจจุบันเทรนด์ ESG ถือเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจต้องเร่งเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และปรับกระบวนการดำเนินงาน ไม่เว้นแม้แต่บริษัทซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทยแห่งนี้ ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเป็นหนึ่งในองค์กรที่ได้รับความกดดันจากแรงกระตุ้นนี้ องค์กรจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีการผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีก่อสร้างเพื่อเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และตอบโจทย์เทรนด์ ESG โดยองค์กรปัจจุบันมีการสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล การสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน รวมถึงมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อช่วยเหลือ และสนับสนุนด้านดิจิทัล โดยเฉพาะเพื่อเพิ่มความพร้อมของพนักงานสู่การเปลี่ยนแปลง โดยรวมถึงผลักดันวัฒนธรรมในการทำงานที่ทำให้องค์กรต้องคิดค้นหาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอพร้อมทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อยกระดับความคาดหวัง และส่งมอบคุณค่าลูกค้า รวมถึงวิเคราะห์หาโอกาสใหม่ทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่มุ่งเน้นศึกษาใน

อุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศไทย และชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายในองค์กร พฤติกรรมบุคคล และสิ่งแวดล้อมภายนอกในแต่ละบริบทขององค์กรมีผลเชื่อมโยงถึงความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างไร จึงนำมาสู่คำถามงานวิจัยว่าอะไรคือองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยเน้นที่การศึกษาธุรกิจซิเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งผลงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์ และขับเคลื่อนนโยบายเพื่อร่วมผลักดันให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) สู่ระดับที่ 6 คือ การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษาธุรกิจซิเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristic) ตัวแปรทางจิตวิทยาส่วนบุคคล (Individual Psychological) ส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับ IIT (Intelligent Information Technology) เนื่องจากหากบุคลากรมีความพร้อมทั้งสมรรถนะ ความรู้ ทักษะที่ดี พร้อมเล็งเห็นถึงคุณค่า และประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้บุคลากรเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฤตพลล์ ศิริรินทร์ (2566) และ Mburu, L. (2020) อย่างไรก็ตาม การกำหนดกรอบในการทำงานจะคำนึงถึงความสามารถของพนักงานแต่ละคนที่มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลขององค์กร บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล Peter, M. B. & Alexander, B. (2020)

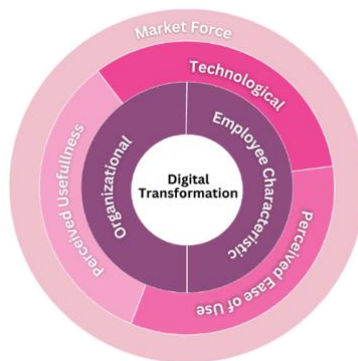
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะเทคโนโลยี (Technological Characteristic) นวัตกรรมที่ให้อำนาจได้เปรียบต้องมีความเข้ากันกับเครื่องมือ หรือแนวปฏิบัติที่มีอยู่ รวมถึงเมื่อนำมาใช้ต้องช่วยให้การดำเนินงานง่ายขึ้นไม่ซับซ้อน (Complexity) จึงจะส่งผลต่อการนำมาใช้งาน และบอกต่อที่แพร่หลาย และรวดเร็วมากขึ้น Rion V. D. (2019) เนื่องจากองค์กร และบุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามหากองค์กรเลือกนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความซับซ้อน และไม่เหมาะสมกับบริบทของงาน ส่งผลให้งานมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น Viet A. T. & Chieh-Y. L. (2023)

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristic) การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลให้สำเร็จและยั่งยืน หากองค์กร และผู้นำไม่มีการกำหนดกลยุทธ์การจัดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนส่งผลให้มีแนวโน้มสูงที่องค์กรจะล้มเหลวต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ Pacolli, M. (2022) ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร การพัฒนาศักยภาพเหล่านี้จำเป็นต้องกำหนดให้ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง ทรัพยากร ระบบการบริหารจัดการ ความก้าวหน้าทางธุรกิจ และเทคโนโลยี Nuraan, D. & Osden, J. (2020) ประกอบการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่คนในองค์กรทุกคนรับรู้ และยอมรับเพื่อให้สามารถทำงานไปยั้งทิศทางเดียวกัน Fotis, C. K. & Ioannis, G. (2021) ดังนั้นการสร้างบรรยากาศ และสนับสนุนด้านความคิด การสนับสนุนให้ทดลองสิ่งใหม่ ๆ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสื่อสารที่ครอบคลุมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของความสำเร็จสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร วปณิธิ จันภักดี (2566)

4. ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาด (Market Force) ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อม คือ ระดับของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่คาดเดาไม่ได้ ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมของลูกค้ายที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่คาดคิด โอกาส และแรงกดดันจากตลาดภายนอกมีความสัมพันธ์กันอย่างมากต่อการตัดสินใจขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล Peter, C. V. (2021) โดยอิทธิพลจากคู่แข่งในตลาดที่มาจากแรงกดดันจากลูกค้าหรือผู้บริโภค และแรงกดดันจากคู่แข่งในอุตสาหกรรมมีอิทธิพลต่อ

องค์กรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร นอกจากนี้การพึ่งพาซึ่งกันและกัน รวมถึงความไว้วางใจที่มีร่วมกันระหว่างองค์กร และลูกค้ามีผลกระทบอย่างมากต่อการนำเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมมาใช้ภายในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า Mensah, E.K. & Asamoah, L.A. & Jafari-Sadeghi, V. (2021)

5. การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าที่นำมาใช้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์ รวมถึงสามารถสร้างคุณค่าให้กับงาน ทำให้งานได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยทางอ้อมที่สำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับ (Adoption) หรือความตั้งใจใช้งาน (Usage) Hazem, S. (2019) นอกจากนี้การรับรู้ความง่ายในการใช้งานยังส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจใช้งานของผู้ใช้งาน ซึ่งในขณะเดียวกันการรับรู้ความง่ายในการใช้งานยังส่งผลต่อการรับรู้ประโยชน์ของผู้ใช้งาน ซึ่งหากผู้ใช้งานพบว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีประโยชน์จากการนำข้อมูลมาช่วยสนับสนุนการค้าขาย และบริการที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการอำนวยความสะดวกทางการค้า และความสามารถของบริษัทต่าง ๆ ในการจัดระบบการผลิตผ่านห่วงโซ่ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการยอมรับ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการจัดการข้อมูลจึงมีผลกระทบสำคัญต่อการเปิดตลาดในยุคดิจิทัล และยังสามารถช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดี หรือสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า Balouchi, S., & Samad, A. A. (2021)



ภาพที่ 1 Conceptual Framework

ที่มา: ผู้วิจัย

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การเป็นดิจิทัล แรงกดดันจากตลาด (Market Force) ถือเป็นแรงกดดันภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขององค์กรในการปรับตัว เปลี่ยนผ่านดิจิทัลมาสู่กระบวนการทำงาน รวมถึงการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การจัดการ และการดำเนินธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยหลายองค์กรจึงพยายามปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสู่ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นการผสมผสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากร อุปกรณ์เทคโนโลยี และความคล่องตัวขององค์กร โดยเริ่มจากเครื่องมือดิจิทัลที่องค์กรนำมาใช้ต้องมีความเหมาะสม และเข้ากันได้กับบริบท หรือเครื่องมือ และเทคโนโลยีเดิมขององค์กร เพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้งาน และสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม องค์กรเองต้องมีความพร้อม ทั้งด้านเครื่องมือ องค์ความรู้ เนื่องจากการรับรู้ถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรของเทคโนโลยีใหม่อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน และการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ง่ายขึ้น ปัจจัยสำคัญที่สุดในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ทักษะของพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารเองต้องมีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดกลยุทธ์ทางดิจิทัลสู่กระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจทั่วทั้งองค์การในทุกมิติของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล รวมถึงสามารถส่งมอบสินค้า และบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าอย่างทันท่วงที

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน และบุคลากรของบริษัทซิเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่อยู่ภายใต้ Distribution and Retail Business ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทซิเมนต์ และวัสดุก่อสร้าง จำนวนประชากรทั้งหมด 568 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Maximum Likelihoods ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรที่สังเกตได้ อรรถพรณ คงมาลัย และอัญญา ดิษฐานนท์ (2562) ซึ่งการศึกษานี้มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 18 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ คือ 360 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมเป็น 406 ตัวอย่าง และกำหนดวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเพื่อวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จำนวน 52 ข้อ โดยมีตัวเลือกคำถามตามมาตราวัดแบบ Likert Scale โดยกำหนดให้มีคำตอบแบบ 5 ตัวเลือก

3. การพัฒนาเครื่องมือ และการทดสอบเครื่องมือหลังจากผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ปัจจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษางานวิจัยให้ครอบคลุม และครบถ้วนมากที่สุด เพื่อนำมาใช้พัฒนาแบบสอบถาม และให้มั่นใจได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และตัวแปรที่สังเกตได้ ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คณะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประเมินแบบสอบถาม จากนั้นนำค่าที่ได้มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลที่ได้โดยเฉลี่ยรวมทุกข้อคำถามอยู่ที่ 0.9153 ซึ่งมากกว่า 0.5 ถือว่าคำถามที่พัฒนานั้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมคำนิยาม และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานิประศาสน์ (2562) จากนั้นจึงได้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง (Pilot Test) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาความน่าเชื่อถือของเนื้อหา (Reliability) โดยใช้เทคนิคการวัดค่าความสอดคล้องด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อค่า Alpha (α) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งผลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของแต่ละปัจจัยอยู่ในช่วง 0.710 ถึง 0.928 และมีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งหมด 52 ข้ออยู่ที่ 0.962 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย และสามารถนำไปใช้ในการทำการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ทางออนไลน์ผ่าน Google Forms แก่พนักงานพนักงานและบุคลากรของบริษัทปูนซิเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย ภายใต้ธุรกิจ Distribution and Retail Business (D&R) ในเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 และได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนกลับมาจำนวน 406 ตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การแสดงลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอรายละเอียดของข้อมูลเหล่านี้เพื่ออธิบายค่าของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ โดยนำเสนอในรูปแบบดังนี้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐาน (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงรายละเอียดเพื่ออธิบายค่าของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ

5.2 การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มประชากร เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งทางตรง และทางอ้อมของตัวแปรแฝง (Latent Variables) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) เพื่อศึกษาองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับ

ตัวแปรทั้งหมดที่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อจัดเป็นกลุ่มเดียวกันโดยปัจจัยที่นำมาศึกษา ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงาน (2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะเทคโนโลยี (3) ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร (4) ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาด (5) ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ และ (6) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 406 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง Generation Y (ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540) คิดเป็นร้อยละ 83 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในปริญญาตรีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ซึ่งอยู่ในตำแหน่ง Employee/Assistance Manager จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และมีประสบการณ์ในองค์กร 16-20 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานฝ่ายสนับสนุน เช่น Business Compliance, Knowledge Management, Data, Strategic Planning, Business Development เป็นต้น จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ข้อมูลใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Components และการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax และกำหนดเกณฑ์การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ควรมากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 (2) สถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ควรมีค่า P-Value (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จะถือว่าค่ามีความเพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) รวมถึงเกณฑ์วิเคราะห์องค์ประกอบรวม ได้แก่ (1) สถิติความแปรปรวนสะสม (Communality Total Variance Explained) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 60.00 ซึ่งจะถือว่าองค์ประกอบใหม่สามารถอธิบายองค์ประกอบรวมได้อย่างเพียงพอ (2) สถิติน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรกับกลุ่มองค์ประกอบ ควรมากกว่า 0.50 ซึ่งถือมีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ (3) Communality ค่าที่นำมาใช้อธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปร ซึ่งค่าที่ได้ต้องไม่น้อยกว่า 0.50 อ้างอิงตัวเลขทางสถิติจากออร์พอร์น คมกลัย และอัญญิฐา ดิษฐานนท์ (2562) โดยผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรวม รวมถึงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ของแต่ละปัจจัย มีผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristic) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ EFA โดยค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.861 และสถิติ Bartlett's test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงานสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 2 กลุ่มจากเดิม 3 กลุ่ม โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Communality Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 72.95 ค่าสถิติรวมกัน (Communality) อยู่ระหว่าง 0.629 ถึง 0.803 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.739 ถึง 0.877 ซึ่งองค์ประกอบ 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ซึ่งมีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 58.38 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.798 ถึง 0.877 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ

ความคาดหวังด้านประสิทธิภาพ (Performance Expectancy)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน	0.877
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนการขายได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.854
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดต้นทุนการผลิต (Cost Effectiveness)	0.826
เทคโนโลยีดิจิทัลมีประโยชน์	0.817
เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิด New Business Model ที่ช่วยสร้างรายได้ให้แก่องค์กร	0.798

1.2 กลุ่มทักษะความเข้าใจการใช้งานดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งมีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 72.95 ประกอบด้วย 2 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.739 ถึง 0.877 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ทักษะความเข้าใจการใช้งานดิจิทัล (Digital Literacy)	น้ำหนักองค์ประกอบ
การเข้าใจการใช้งานเบื้องต้นของเครื่องมือ อุปกรณ์และโปรแกรมพื้นฐาน	0.877
การเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	0.739

สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงานมีการตัดข้อคำถามออกจำนวน 4 ข้อ จากเดิม 11 ข้อ เนื่องจากค่า Factor Loadings ของข้อคำถามที่ปรากฏในทั้ง 2 องค์ประกอบมีความใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ แม้ว่าค่า Communalities และ Factor Loadings จะผ่านเกณฑ์ก็ตาม ซึ่งข้อคำถามที่ถูกตัดออกมีดังนี้

- การเลือกใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับงาน
- ความคุ้นเคยกับเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล
- การทดลองใช้งานเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งแบบ Hardware และ Software
- จากประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผ่านมา ทำให้มีทัศนคติที่ดีและอยากใช้งานต่อ

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะเทคโนโลยี (Technological Characteristic) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ EFA โดยค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.808 และสถิติ Bartlett's test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะเทคโนโลยีสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 กลุ่มจากเดิม 2 กลุ่ม โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Communality Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 69.77 ค่าสถิติร่วมกัน (Communality) อยู่ระหว่าง 0.531 ถึง 0.782 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.729 ถึง 0.884 ซึ่งองค์ประกอบ 1 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มด้านคุณลักษณะเทคโนโลยี (Technological Characteristics) ซึ่งมีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 69.77 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.729 ถึง 0.884 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มคุณลักษณะเทคโนโลยี

คุณลักษณะเทคโนโลยี (Technological Characteristics)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของงาน	0.884
เทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์กรนำมาใช้งาน สามารถปรับใช้ได้ง่ายกับบริบทของแต่ละงาน	0.862
เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถทำงานร่วมกันได้ดีกับระบบการทำงาน เครื่องมือและเทคโนโลยีเดิมขององค์กร	0.857
ความสามารถที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์กรนำมาใช้งานได้ง่ายด้วยตัวเอง	0.729

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics) ผลการทดสอบความเหมาะสม พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ EFA โดยค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.861 และสถิติ Bartlett's test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 กลุ่มจากเดิม 4 กลุ่ม โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Community Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 66.49 ค่าสถิติร่วมกัน (Community) อยู่ระหว่าง 0.595 ถึง 0.746 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.772 ถึง 0.864 ซึ่งองค์ประกอบ 1 กลุ่ม ได้แก่

3.1 กลุ่มคุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 66.49 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.772 ถึง 0.864 ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มคุณลักษณะองค์กร

คุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics)	น้ำหนักองค์ประกอบ
องค์กรมีการสื่อสาร Internal Communication เกี่ยวกับเครื่องมือดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง	0.864
องค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าและข้อดีของเทคโนโลยีดิจิทัล	0.824
องค์กรมีการสนับสนุนการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของพนักงาน	0.818
องค์กรมีวัฒนธรรมในการส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิด กล้าทำและแสดงความคิดเห็น ในการสร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	0.807
องค์กรมีการสนับสนุนทรัพยากร “เครื่องมือดิจิทัล” อย่างเพียงพอและทั่วถึง	0.805
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	0.772

ทั้งนี้ สำหรับปัจจัยคุณลักษณะองค์กรมีการตัดข้อคำถามออกจำนวน 4 ข้อ จากเดิม 10 ข้อ เนื่องจากค่า Factor Loadings ของข้อคำถามมีค่าน้อยกว่า 0.5 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทำให้ไม่สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ ซึ่งข้อคำถามที่ถูกตัดออกมีดังนี้

- องค์กรมีนโยบายส่งเสริมด้านดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม
- ผู้บริหาร/หัวหน้างาน เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการนำเสนอเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน
- องค์กรมีการกำหนดให้ทักษะทางดิจิทัลเป็นคุณสมบัติที่พนักงานในองค์กรพึงมี
- องค์กรมีการจัดตั้งหน่วยงานและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะ

4. ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาด (Market Force) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ EFA โดยค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.685 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาดสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 กลุ่มจากเดิม 2 กลุ่ม โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Communality Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 68 ค่าสถิติร่วมกัน (Communality) อยู่ระหว่าง 0.638 ถึง 0.735 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.799 ถึง 0.857 ซึ่งองค์ประกอบ 1 กลุ่ม ได้แก่

4.1 กลุ่มแรงกดดันจากตลาด (Market Force) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 68 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.799 ถึง 0.857 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มแรงกดดันจากตลาด

แรงกดดันจากตลาด (Market Force)	น้ำหนักองค์ประกอบ
คู่แข่งในธุรกิจประเภทเดียวกับท่าน มุ่งเน้นการแก้ pain/ประสบการณ์ในการบริการของลูกค้าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	0.857
ลูกค้ามีความต้องการที่หลากหลายและมีพฤติกรรมใช้ออนไลน์มากขึ้น	0.825
คู่แข่งในธุรกิจเดียวกับท่านมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างภาพลักษณ์แก่องค์กร	0.817
ลูกค้ามีความคาดหวังการได้รับการให้บริการที่สะดวกและรวดเร็ว	0.799

ทั้งนี้ สำหรับปัจจัยแรงกดดันจากตลาดมีการตัดข้อคำถามออกจำนวน 1 ข้อ จากเดิม 5 ข้อ เนื่องจากค่า Factor Loadings ของข้อคำถามมีค่าน้อยกว่า 0.5 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทำให้ไม่สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ ซึ่งข้อคำถามที่ถูกตัดออกมีดังนี้

- ลูกค้ามีความคาดหวังให้องค์กรปรับเปลี่ยนการให้บริการในทุกขั้นตอนให้เป็นรูปแบบออนไลน์

5. ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ EFA โดยค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.882 และสถิติ Bartlett's test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาดสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 2 กลุ่มจากเดิม 3 กลุ่ม โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Communality Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 71 ค่าสถิติร่วมกัน (Communality) อยู่ระหว่าง 0.587 ถึง 0.814 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.878 ถึง 0.713 ซึ่งองค์ประกอบ 2 กลุ่ม ได้แก่

5.1 กลุ่มการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work Efficiency) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 58.79 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.878 ถึง 0.684 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Work efficiency)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ลูกค้าเข้าถึงข้อมูลของสินค้าและบริการของเราได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว	0.878
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรเก็บรวบรวมข้อมูลได้ในปริมาณมาก รวมถึงสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว	0.813
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้าน Supply Chain	0.810
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้จากทุกที่ทุกเวลา โดยไม่จำเป็นต้องใช้พื้นที่สำนักงานจริง ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง	0.777
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การติดต่อสื่อสารกับลูกค้ามีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.713
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรลดต้นทุนการพิมพ์ (Paperless) และค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ	0.684

5.2 กลุ่มการเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction Enhancement) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 71 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.856 ถึง 0.713 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มการเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า

การเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ธุรกิจสามารถออกแบบ พัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการลูกค้า	0.856
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการหลังการขาย	0.847
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรเข้าใจสถานการณ์ รับมือและแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้นจากข้อมูลที่มี	0.716
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบสินค้าและบริการให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น	0.713

สำหรับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีการตัดข้อคำถามออกจำนวน 2 ข้อ จากเดิม 12 ข้อ เนื่องจากค่า Factor Loadings ของข้อคำถามที่ปรากฏในทั้ง 2 องค์ประกอบมีความใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ แม้ว่าค่า Communalities และ Factor Loadings จะผ่านเกณฑ์ก็ตาม ซึ่งข้อคำถามที่ถูกตัดออกมีดังนี้

- เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรนำข้อมูลมาต่อยอดในการวิเคราะห์วางแผน และกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาดและการบริการอย่างตรงจุด

- เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มความคล่องตัว จัดปัญหาขอขวด ความล่าช้าและขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

6. ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมต่อการนำมาวิเคราะห์ EFA โดยค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.800 และสถิติ Bartlett's test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาดสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 2 กลุ่ม โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Communality Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 81.668 ค่าสถิติร่วมกัน (Communality) อยู่ระหว่าง 0.769 ถึง 0.889 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) อยู่ระหว่าง 0.913 ถึง 0.842 ซึ่งองค์ประกอบ 2 กลุ่ม ได้แก่

6.1 กลุ่มความสะดวกในการใช้งาน (Availability) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 61.62 ประกอบด้วย 3 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.913 ถึง 0.872 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มความสะดวกในการใช้งาน

ความสะดวกในการใช้งาน (Availability)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ติดต่อสื่อสารง่าย สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น	0.913
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้เข้าถึงข้อมูลง่ายและรวดเร็วมากขึ้น	0.889
เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มความสะดวกในการทำงานผ่านช่องทางออนไลน์ (Work from Anywhere)	0.872

6.2 กลุ่มการรับรู้การใช้งานง่าย (Ease of use) มีค่าความแปรปรวน (Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 81.668 ประกอบด้วย 3 ตัวแปร โดยตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.842 ถึง 0.862 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของกลุ่มการรับรู้การใช้งานง่าย

การรับรู้การใช้งานง่าย (Ease of use)	น้ำหนักองค์ประกอบ
จากประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาพรวม คุณคิดว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีรูปแบบการใช้งานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน	0.862
จากประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คุณสามารถเรียนรู้วิธีการใช้งานของระบบได้ด้วยตนเอง	0.850
จากประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คุณคิดว่าเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถนำไปต่อยอดกับงานอื่น ได้ง่าย	0.842

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษาธุรกิจซีเมนต์ และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristic) (2) ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics) (3) ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics) (4) ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาด (Market Force) (5) ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) (6) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของพนักงาน (Employee Characteristic) ความเต็มใจ ความพร้อม และความสามารถของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล เนื่องจากองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยตัวเองได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความสามารถ และประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรของเทคโนโลยีใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ง่ายขึ้น Hazem, S. (2019) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่สุดในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง คือ ทักษะจิตของพนักงาน พนักงานที่มีความสนใจ และเปิดรับความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะทดลอง และเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษา กฤตพลภักดิ์ คริรินทร์ (2023) และ Mburu, L. (2020) ที่กล่าวว่า ตัวแปรทางจิตวิทยาส่วนบุคคล (Individual Psychological) ส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับเทคโนโลยี กล่าวคือ เมื่อบุคคลรับรู้ว่าการใช้เครื่องมือดิจิทัลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในกระบวนการทำงาน ทำให้การดำเนินงานมีความสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมใน

กระบวนการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจนำไปสู่การนำไปใช้ การยอมรับ เรียนรู้ และทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลมากขึ้น Peter, M. B. (2020)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factor) เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และเข้ากันได้กับเครื่องมือ และเทคโนโลยีเดิมขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของการนำมาใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับ Rion V. D. (2019) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถปรับให้เข้ากับบริบทการทำงานได้อย่างง่ายดาย และสามารถบูรณาการเข้ากับระบบ และเครื่องมือที่มีอยู่ได้อย่างราบรื่น ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการนำมาใช้งาน เนื่องจากองค์กร และบุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมถึงเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้นั้นง่ายต่อการเรียนรู้ และเข้าใจช่วยให้ลดอุปสรรคในการนำไปใช้ และเร่งการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามการลดความซับซ้อนช่วยให้พนักงานยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลในธุรกิจ SMEs Viet A. T., & Chieh-Y. L. (2023) ที่กล่าวว่าความเข้ากันได้ และความซับซ้อนของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลภายในองค์กร ดังนั้นเมื่อคุณลักษณะของเทคโนโลยีมีความเหมาะสมกับงาน และเทคโนโลยีเดิมขององค์กรมาก ยิ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกแบบเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของงานส่งผลให้ผู้ใช้งานรับรู้ถึงประโยชน์ของระบบ และนำไปสู่การยอมรับและความตั้งใจในการใช้งานที่เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics) การจัดการภายในองค์กร นโยบาย วัฒนธรรม และผู้นำกลายเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยองค์กรที่มีความพร้อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้มากกว่า ซึ่งการขับเคลื่อนที่สำคัญเริ่มจากความพร้อมของผู้นำที่พร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดกลยุทธ์ทางดิจิทัลสู่กระบวนการดำเนินงานทางธุรกิจทั่วทั้งองค์กรในทุกมิติของการบริหารจัดการองค์กร ประกอบกับการมีวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ในด้านต่าง ๆ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับความมุ่งมั่น และสนับสนุนนวัตกรรมองค์กรสู่การขับเคลื่อน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่า และข้อดีของเครื่องมือดิจิทัล นอกจากนี้ช่องทาง และกลยุทธ์การสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ และทั่วถึงถือเป็นอีกส่วนสำคัญในการสื่อสารทิศทางธุรกิจ และวัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของพนักงานทุกระดับ ซึ่งการสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน และการแบ่งปันความรู้ ซึ่งมีผลสำคัญต่อความสำเร็จสู่องค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ วปณิณ จันภักดี (2023) และ Fotis, C. K. & Ioannis, G. (2021) ดังนั้นการสร้างบรรยากาศ และสนับสนุนด้านความคิด การสนับสนุนให้ทดลองสิ่งใหม่ ๆ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสื่อสารที่ครอบคลุมเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของความสำเร็จสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ปัจจัยด้านแรงกดดันจากตลาด (Market Force) ในสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่คู่แข่งใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของลูกค้า และแก้ไขจุดบอดถือเป็นแรงกดดันจากตลาดภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบกับพฤติกรรมของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์กรต้องหันมาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ และการติดต่อสื่อสารที่สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการ และพฤติกรรมยุคใหม่ (New Normal) เพิ่มความคล่องตัว และสามารถแข่งขันในตลาดได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาโอกาส และแรงกดดันจากตลาดภายนอก Peter, C. V. (2021) ดังนั้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการที่ราบรื่น และมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญในการมอบประสบการณ์การบริการที่ดี ซึ่งองค์กรไม่เพียงสามารถตอบสนองแต่ความคาดหวังของลูกค้าเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรสู่การแข่งขันในตลาดที่ดียิ่งขึ้นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ Mensah, E.K. & Asamoah, L.A. & Jafari-Sadeghi, V. (2021) ที่กล่าวว่า การพึ่งพาซึ่งกัน และกันและความไว้วางใจที่มีร่วมกันระหว่างองค์กร และลูกค้ามีผลกระทบอย่างมากต่อการนำเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมมาใช้

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) และปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Wase of Use) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เมื่อบุคคลากรรับรู้ประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดี และยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ดังนั้นการรับรู้ถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรของเทคโนโลยีใหม่อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน และการยอมรับในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ง่ายขึ้น ปัจจัยสำคัญที่สุดในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ทัศนคติของพนักงาน ดังนั้นการที่บุคคลากรรับรู้เทคโนโลยีที่นำมาใช้นั้นก่อให้เกิดประโยชน์ รวมถึงสามารถสร้างคุณค่าให้กับงานทำให้งานได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น (Work Efficiency) เช่น ลดระยะเวลาการทำงาน การเข้าถึง และจัดเก็บข้อมูลที่สะดวกและรวดเร็ว การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสื่อสาร ถือเป็นแรงจูงใจภายนอกที่จะผลักดันให้เกิดความตั้งใจใช้งาน (Usage) ซึ่งสอดคล้องกับ Balouchi, S., & Samad, A. A. (2021) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจใช้งานของผู้ใช้งาน ซึ่งในขณะเดียวกันการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ยังมีผลต่อการรับรู้ประโยชน์ของผู้ใช้งาน

กล่าวโดยสรุป คือ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้นำ ซึ่งผู้นำต้องมีความพร้อม และสามารถวางแผนกลยุทธ์ นโยบายที่พร้อมจะสนับสนุนองค์การเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของการบริหารการเปลี่ยนแปลง เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ งบประมาณ รวมถึงผลักดันวัฒนธรรมขององค์กรที่ผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่า และข้อดีของเครื่องมือดิจิทัล ผ่านการทดลองใช้ การเรียนรู้ที่นำมาสู่ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีของบุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรสามารถมองไปในทิศทางเดียวกับองค์กรได้ ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรคือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร และเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถมอบบริการที่ตอบโจทย์ต่อพฤติกรรมของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. องค์กร และผู้นำองค์กรควรมีนโยบาย และวิสัยทัศน์ในการผลักดันด้านดิจิทัลที่ชัดเจน มีการสนับสนุนอุปกรณ์ และเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเพียงพอและทั่วถึง ขณะเดียวกันเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์กรนำมาใช้งานควรมีความเหมาะสม เข้ากับบริบทของงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้ดีกับระบบการทำงานเดิม เมื่อองค์กรมีการสนับสนุนที่ชัดเจนและทั่วถึง ทำให้พนักงานเห็นคุณค่า และประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงานตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเหมาะสม
2. ให้ความสำคัญของการสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น และทั่วถึงแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อกระตุ้น และผลักดันให้คนในองค์กรรับรู้ถึงข้อดี และประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาปรับการให้บริการในด้านต่าง ๆ
3. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น ผ่านการฝึกอบรม ให้ความรู้ และการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรซึมซับ และรับรู้ถึงประโยชน์ผ่านประสบการณ์ของตนเอง เพื่อเตรียมพร้อมสู่การปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาว่าในแต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบอย่างไร แต่ไม่ได้บอกถึงความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย รวมถึงงานวิจัยนี้ไม่ได้มีการเฉพาะเจาะจงในสายงานของคนในองค์กร สำหรับงานวิจัยครั้งถัดไปควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น สายงานขาย และการตลาด ดิจิทัลสำหรับสายงานการเงินการบัญชี เพื่อศึกษาประโยชน์ และข้อเสนอแนะในแต่ละสายงานที่มีการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องร่วมด้วยเพิ่มเติมให้เข้ากับบริบทขององค์กรมากที่สุด

ซึ่งการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมจะช่วยเพิ่มมุมมองในการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในมิติอื่นได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพลภักดิ์ คีรินทร์. (2566). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2566 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jil/article/view/265310/182108>.
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/257346/171538>.
- วณิสิณ จันภักดี (2566). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566 จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4137/1/630620045.pdf>.
- อรพรรณ คงมาลัย และอัญญิฐา ดิษฐานนท์ (2562). เทคนิควิจัยด้านการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Reference

- Balouchi, S., & Samad, A. A. (2021). No more excuses, learn English for free: Factors affecting L2 learners intention to use online technology for informational English learning. **Education and Information Technology**, 26(1), 1111–1132. Retrieved on November 17, 2023 from <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10307-z>.
- Fotis, C. K. & Ioannis, G. (2021). Digital Transformation and Strategy in the Banking Sector: Evaluating the Acceptance Rate of E-Services. **Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity**, 7(3), 204. Retrieved on November 18, 2023 from <https://doi.org/10.3390/joitmc7030204>.
- Hazem, S. (2019). Organizational culture and innovation: A literature review. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, 344(1). Retrieved on November 25, 2023 from <https://doi.org/10.2991/icecsd-19.2019.58>.
- Mburu, L. (2020). Examining how Employee Characteristics, Workplace Conditions and Management Practices all combine to Support Creativity, Efficiency and Effectiveness. **International Journal of Business Management Entrepreneurship and Innovation**, 2(1), 52-64. Retrieved on November 14, 2023 from <https://doi.org/10.35942/jbmed.v2i1.102>.
- Mensah, E.K. & Asamoah, L.A. & Jafari-Sadeghi, V. (2021). Entrepreneurial Opportunity Decisions Under Uncertainty: Recognizing the Complementing Role of Personality Traits and Cognitive Skills. **Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation**, 20(2), 25–55. Retrieved on November 20, 2023 from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=948310>.
- Nuraan, D., & Osden, J. (2020). Factors Affecting Digital Transformation in the Retail Supply Chain. **University of the Western Cape Cape Town, South Africa**, 12(3), 117-133. Retrieved on November 15, 2023 from <https://repository.uwc.ac.za/bitstream/handle/10566/6884/FactorsAffectingDigitalTransformationintheRetailSupplyChain.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Pacolli, M. (2022). Importance of Change Management in Digital Transformation Sustainability. **IFAC-PapersOnLine**, 55(39), 276-280. Retrieved on November 15, 2023 from <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2022.12.034>.
- Peter, C. V. (2021). Digital Transformation: A multidisciplinary Reflection and Research Agenda. **Journal of Business Research**, 122(2021), 889-901. Retrieved on November 17, 2023 from <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>.
- Peter, M. B., & Alexander, B. (2020). Digital Business Model, Digital Transformation, Digital Entrepreneurship: Is There a Sustainable “Digital”. **Sustainability** 2020. 12(13), 1-15. Retrieved on November 14, 2023 from <https://doi.org/10.3390/su12135239>.
- Rion V. D. (2019). Factors Influencing the Intended Adoption of Digital Transformation: A South African Case Study. **Proceedings of the Federated Conference on Computer Science and Information Systems**, 8(18), 519–528. Retrieved on November 14 from <http://dx.doi.org/10.15439/2019F166>.
- Viet A. T., & Chieh-Y. L. (2023). Exploring the Determinants of Digital Transformation Adoption for SMEs in an Emerging Economy. **Sustainability** 2023. 15(9), 7093. Retrieved on November 20, 2023 from <https://doi.org/10.3390/su15097093>.

คณะผู้เขียน

ชนินาถ อมรรัตน์อำรงค์

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

e-mail: chaninart.amorn@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ คงมาลัย

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

e-mail: korapan@tu.ac.th

การกำหนดมาตรการลงโทษให้เหมาะสมสำหรับความผิดโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3

Determining Proportional Penalties for Misdemeanor of the Criminal Code Part 3

นุติ ยี่แพร* และอัจฉริยา ชูตินันท์

คณะนิติศาสตร์ปริดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Nuti Yeeprae* and Achariya Chutinun

Faculty of Law Pridi Banomyong, Dhurakij Pundit University

Received: March 8, 2024

Revised: May 3, 2024

Accepted: May 7, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาถึงปัญหาการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับความผิดที่มีลักษณะร้ายแรง และไม่ร้ายแรงตามประมวลกฎหมายอาญาไทย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร โดยจากการศึกษาพบว่า ความผิดโทษตามประมวลกฎหมายอาญาเป็นความผิดที่บัญญัติขึ้นมาตั้งแต่อดีต โดยมิได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมให้บทบัญญัติของกฎหมายเป็นไปตามสถานการณ์ ปัจจุบันส่งผลให้เกิดปัญหาในการนำมาตราการลงโทษทางอาญาใช้บังคับไม่เหมาะสม และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการลงโทษ แต่ในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหามาตราการในการลงโทษที่เหมาะสมเท่าที่ควรในสังคมไทย สำหรับประเทศไทยแม้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสาม ไม่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดที่มีลักษณะร้ายแรงไว้อย่างชัดเจน แต่มีการนิยามความผิดร้ายแรงไว้ตามคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมายในปี พ.ศ. 2562 โดยเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดจนถึงปัจจุบัน แต่สำหรับบทบัญญัติความผิดที่ได้กำหนดไว้อยู่ก่อนที่หลักเกณฑ์ดังกล่าวจะกำหนดขึ้นกลับมิได้มีการทบทวนโดยนำหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้มาพิจารณาว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีการกำหนดมาตราการในการลงโทษเหมาะสมหรือไม่ โดยบทความนี้นำหลักเกณฑ์ของประเทศเยอรมนีในการพิจารณาความผิดที่มีลักษณะร้ายแรงมาปรับใช้กับหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพัฒนากฎหมายของไทย เสนอแนะให้นำหลักเกณฑ์การใช้โทษอาญาเป็นมาตราการสุดท้ายมาพิจารณาด้วย อีกทั้งเสนอแนวทางในการยกเลิกความผิดโทษตามประมวลกฎหมายอาญาภาค 3 เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับมาตราการในการลงโทษให้มีความเหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิด และบรรลุวัตถุประสงค์ในการลงโทษตามกฎหมายอาญาต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: การกำหนดโทษทางอาญา ความผิดโทษ ความผิดที่มีลักษณะไม่ร้ายแรง มาตราการลงโทษที่เหมาะสม

Abstract

This research aimed to study the problem of imposing criminal penalties for offenses with varying degrees of severity, both serious and minor offenses, under the Thai Criminal Code. This research applied a qualitative research consisting of documentary research. Through the study, it was found that misdemeanors under the Criminal Code, represented minor offenses established in the

*นุติ ยี่แพร (Corresponding Author)

e-mail: mixnuti2540@gmail.com

past without subsequent amendments to align with current circumstances. This had led to issues in applying criminal penalties that were not proportionate and failed to achieve the intended purpose of punishment. In Thailand, despite the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560, Section 77, Paragraph 3, not explicitly providing criteria for determining offenses of a serious nature, a definition of serious offenses had been outlined in accordance with the recommendations of the Law Development Committee in the year B.E. 2562. These guidelines have been utilized in assessing offenses up to the present. However, the pre-existing offenses established before the formulation of these criteria had not been reviewed to assess whether the prescribed measures for penalties were appropriate. This article proposed the application of Germany criteria for assessing serious offenses based on those, to be adopted alongside the criteria suggested by the Thai Law Development Committee. It considered criminal penalties as a last resort. Additionally, it suggested a framework for canceling minor offenses of the criminal code part 3, it proposed converting misdemeanors of a serious nature to criminal offenses in the offense section in order to solve problems for concerning the appropriateness of penalties in alignment with the nature of the offenses and the objectives of punishment under the Thai Criminal Code in future Thai criminal legislation.

Keywords: Criminal Sentencing, Misdemeanors, Non-serious Offenses, Appropriate Penalties

บทนำ

ตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า ประเทศไทยประสบปัญหาจากการบัญญัติกฎหมาย โดยใช้มาตรการในการลงโทษทางอาญาเป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ หรือพระราชกำหนด เป็นต้น ทำให้จำนวนคดีมีมากจนล้นศาล นักโทษล้นเรือนจำ เนื่องจากการบัญญัติกฎหมายเพื่อจัดระเบียบสังคมซึ่งรัฐได้รับประโยชน์จากการใช้มาตรการลงโทษในทางอาญาแน่นอน แต่ในทางกลับกันประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการใช้มาตรการทางอาญาอันเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเกินสมควร โดยเฉพาะในการบัญญัติกฎหมายอาญาเทคนิค (Mala Prohibita) อันเป็นความผิดจากการกระทำที่ต้องห้ามตามบทบัญญัติของกฎหมายไม่ได้เป็นความผิดอาญาที่เป็นความชั่วร้ายโดยธรรมชาติ เมื่อมีการบัญญัติกฎหมายทางเทคนิคมากเกินไปทำให้เกิดปัญหาสถานการณ์กฎหมายอาญาเฟ้อ (Over-Criminalization) ส่งผลให้เกิดความไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย และมีการกระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งทำให้เกิดอุปสรรคต่อกระบวนการยุติธรรมนำไปสู่การทำลายความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย อีกทั้งการใช้มาตรการในการลงโทษทางอาญาในการปรับแก้ผู้กระทำความผิดกฎหมาย ทางเทคนิคในปัจจุบันซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากนั้น ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมอันเป็นการกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างร้ายแรง เนื่องจากคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจยากจนหากไม่มีเงินชำระค่าปรับจะต้องถูกดำเนินการกักขังแทนค่าปรับอันเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพอย่างหนึ่ง และต้องถูกบันทึกประวัติอาชญากรรมทำให้มีประวัติติดตัวจนกว่าชีวิตจะหาไม่ในทางกลับกันกลับ พบว่า คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจร่ำรวยจะไม่พบปัญหานี้เนื่องจากมีเงินชำระค่าปรับ และตามกฎหมายสามารถเปรียบเทียบปรับได้ ต่อมาได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางอาญาไว้ในมาตรา 77 วรรคสาม โดยมีการจำกัดความของคำว่าความผิดที่มีลักษณะร้ายแรงตามคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย อีกทั้งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 มาตรา 5 และมาตรา 21 (8) บัญญัติในทำนองเดียวกันว่าในการจัดทำร่างกฎหมายให้พึงกำหนดโทษทางอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรงเช่นกัน

แต่ถึงกระนั้นตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 ความผิดลหุโทษตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันกลับพบว่า ความผิดลหุโทษบางฐานมีลักษณะไม่ร้ายแรงเป็นเพียงกฎหมายอาญาเทคนิค ผู้กระทำความผิดไม่ได้มีสันดานชั่วร้าย เป็นเพียงการกระทำฝ่าฝืนกฎระเบียบสังคม หรือทางเศรษฐกิจเท่านั้นไม่มีความเป็นอาชญากรรม โดยที่ไม่มี ข้อตำหนิเชิงศีลธรรมแต่ใช้มาตรการลงโทษทางอาญามาเป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลผู้คนในสังคม ซึ่งเป็นมาตรการ ในการลงโทษที่เป็นการกระทบสิทธิเสรีภาพของประชาชนจนเกินไป อันเป็นการไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสาม เช่น ความผิดฐานส่งเสียงอื้ออึง โดยไม่มีเหตุผล อันสมควรจนทำให้ประชาชนตกใจ หรือเดือดร้อนตามมาตรา 370 หรือความผิดฐานทะเลาะกันอย่างอื้ออึงในที่ สาธารณะ มาตรา 372 เป็นต้น ล้วนเป็นความผิดลหุโทษที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงแต่มีโทษทางอาญาแสดงให้เห็นได้ว่า ความร้ายแรงของความผิดกับมาตรการในการลงโทษไม่เหมาะสมกัน เนื่องจากหลักการกำหนดความผิด และโทษ ทางอาญานั้นจะกระทำได้แต่เฉพาะการกระทำที่กระทบต่อสังคม และมีความจำเป็นอย่างยิ่งเท่านั้นตามหลักโทษ ทางอาญาต้องได้สัดส่วนกฎหมายอาญาจะถูกนำมาใช้ได้ต่อเมื่อมาตรการอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางแพ่ง หรือทางปกครอง ใช้ไม่ได้ผลแล้ว มาตรการในการลงโทษทางอาญาจึงถูกเรียกว่ากฎหมายอาญาในวิธีทางสุดท้าย อันน่าจะก่อให้เกิด ปัญหาหลายประการในทางสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีในการกำหนดความผิด และมาตรการลงโทษทางอาญาตลอดจนคุณธรรม ทางกฎหมายระหว่างความผิดอาญาร้ายแรง และไม่ร้ายแรง
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาความไม่เหมาะสมในการนำมาตรการลงโทษทางอาญามาใช้บังคับกับความผิดลหุโทษ ที่มีลักษณะร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดทางอาญาที่มีลักษณะร้ายแรง และไม่ร้ายแรง ระหว่างระบบกฎหมายไทย และระบบกฎหมายต่างประเทศ
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการยกเลิกความผิด และกำหนดมาตรการลงโทษให้เหมาะสมแก่ความผิดลหุโทษ ที่มีลักษณะไม่ร้ายแรง โดยนำมาตรการปรับเป็นพินัยซึ่งมิใช่โทษทางอาญามาใช้บังคับ ตลอดจนปรับเปลี่ยน ความผิดลหุโทษที่มีลักษณะร้ายแรงให้เป็นความผิดอาญาในภาคความผิด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีในการกำหนดความผิดและมาตรการลงโทษทางอาญาตลอดจนคุณธรรมทางกฎหมาย ระหว่างความผิดอาญาร้ายแรงและไม่ร้ายแรง

1.1 ที่มาและความสำคัญของกฎหมายอาญา

1) ความหมายของกฎหมายอาญา แม้จะไม่ปรากฏในประมวลกฎหมายอาญา หรือกฎหมาย ลายลักษณ์อักษรฉบับอื่น แต่ได้มีนักนิติศาสตร์หลายท่านให้นิยามความหมายไว้ ได้แก่

จิตติ ตังศภัทย์ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “กฎหมายอาญา เป็นกฎหมายมหาชนว่าด้วยความผิดและ โทษอาญา” คณิต ณ นคร (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “กฎหมายอาญา คือ บรรดากฎหมายทั้งหลายที่ระบุถึง ความผิดอาญา โทษวิธีการเพื่อความปลอดภัย และมาตรการบังคับทางอาญาอื่น และเป็นกฎหมายที่กำหนดให้ความผิด อาญาเป็นเงื่อนไขของการใช้โทษวิธีการ เพื่อความปลอดภัย และมาตรการบังคับทางอาญาอื่นนั้น” เกียรติจร วัจนะสวัสดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “กฎหมายอาญา คือ กฎหมายที่บัญญัติว่า การกระทำหรือไม่กระทำการอย่างใด เป็นความผิดอาญา และกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ด้วย” ทวีเกียรติ มีนะกนิษฐ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “กฎหมายอาญา หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงความผิด และโทษ”

จึงสามารถสรุปค่านิยมจากนักนิติศาสตร์หลายท่านได้ว่า กฎหมายอาญา หมายถึง กฎหมายที่กำหนดว่าการกระทำ หรือไม่กระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นความผิดอาญา และกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนกระทำการ หรือไม่กระทำการอันเป็นความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2) วัตถุประสงค์ของกฎหมายอาญา (Wayne R. LaFave & Austin W. Scott, Jr., 1986) การปกป้องคุ้มครองสังคมจากอันตราย เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ศีลธรรม และสวัสดิภาพของ คนในสังคม แม้กฎหมายอาญาในปัจจุบันได้ถูกเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมจนไม่อาจตรวจสอบได้ว่ากฎหมายอาญา ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์อย่างไร แต่ฝ่ายนิติบัญญัติต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลักที่ว่า กฎหมายอาญานั้นต้องการที่จะ ทำให้บรรล่วัตถุประสงค์อย่างน้อย 6 ประการ ดังต่อไปนี้ ประการที่หนึ่ง คุ้มครองป้องกันตัวบุคคล และบางกรณีก็ คุ้มครองสัตว์ด้วย ประการที่สอง คุ้มครองป้องกันสภาวะจิตใจของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ ให้รอดพ้นจากความ กระทบบระเทือน ประการที่สาม คุ้มครองป้องกันทรัพย์สินส่วนบุคคลจากการถูกลักขโมย ฉ้อโกง หรือทำให้เสียทรัพย์สิน และกรณีอื่น ๆ ประการที่สี่ คุ้มครองป้องกันสาธารณชนจากความไม่สะดวกสบายต่าง ๆ ประการที่ห้า ป้องกันรักษาไว้ ซึ่งสถาบันทางสังคม รวมทั้งบังคับให้เกิดความเมตตาการุณาที่จำเป็น ประการที่หก เพื่อบังคับใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้ วัตถุประสงค์ทั้งหลายเหล่านั้นบรรลุผล แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายอาญาไม่ควรถูกนำมาใช้เป็นวิธีการ หรือทางออกแรก ที่ จะนำมาใช้ปกป้องคุ้มครองสังคมเพราะอาจจะมีวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสมมากกว่าแต่ก็ยังคงสามารถปกป้องคุ้มครอง สังคมได้เหมือนการใช้กฎหมายอาญา (ศุภวัฒน์ สิงห์สุวงศ์, 2560)

1.2 การคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายในวิถีทางสุดท้าย คุณธรรมทางกฎหมายกับกฎหมายอาญา คุณธรรม ทางกฎหมายอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดกฎหมายอาญา โดยใช้มาตรการทางอาญาในการลงโทษซึ่งจะต้อง เป็นเรื่องที่เป็นการกระทบต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม กล่าวคือ เป็นการก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลอื่น หรือสังคม หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะร้ายแรง หรือกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม หรือเป็นการขัดต่อศีลธรรมอันดี ของประชาชนถือได้ว่าความผิดดังกล่าวนี้มีลักษณะการกระทำร้ายแรง ดังนั้น คุณธรรมทางกฎหมายของบทบัญญัติ ไม่ว่าในประมวลกฎหมายอาญา หรือในพระราชบัญญัติต่าง ๆ นั้นมีคุณธรรมทางกฎหมายที่สำคัญ รัฐควรให้ความสำคัญ คุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมาย เช่น ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง เป็นต้น อันเป็นสิ่งที่สำคัญส่งผล ต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข และเสรีของคนในสังคม

Roxin, C. (2006) ได้วางหลักว่า กฎหมายอาญามีขึ้นเพื่อคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมาย (Rechtsgüterschutz) เท่านั้น กล่าวคือ การกระทำใดที่ไม่ได้กระทบต่อคุณธรรมทางกฎหมายฝ่ายนิติบัญญัติ ไม่ควรกำหนดให้เป็นความผิด อาญา ซึ่งจากหลักการคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายข้างต้น จึงก่อให้เกิดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดความผิดอาญา หลายประการ ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง การกระทำที่เป็นแต่เพียงการขัดต่อศีลธรรมอันดี ไม่เป็นความผิดอาญา

ประการที่สอง การละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ว่าของตนเอง หรือผู้อื่นไม่เพียงพอที่จะกำหนด เป็นความผิดอาญา เช่น การมีเพศสัมพันธ์กับสัตว์ การฆ่าตัวตาย เป็นต้น

ประการที่สาม การคุ้มครองความรู้สึกในฐานะที่เป็นคุณธรรมทางกฎหมายจะต้องเป็นความรู้สึกจากการถูกคุกคาม

ประการที่สี่ กฎหมายอาญาที่ถูกบัญญัติขึ้น เพื่อแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นกับสังคม (Symbolic Criminal Laws) ก่อนที่จะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทบต่อคุณธรรมทางกฎหมายควรถูกยกเลิกไป

ประการที่ห้า วัตถุประสงค์ที่เป็นนามธรรมเกินไปไม่ถึงเป็นคุณธรรมทางกฎหมาย เช่น การอ้าง สุขภาพของคนในสังคมที่มักปรากฏในพระราชบัญญัติเกี่ยวกับบุหรี่

ประการที่หก การกระทำที่เป็นแต่การละเมิดต่อระเบียบไม่เป็นความผิดอาญา ในกรณีนี้มีเหตุผลมา จากแนวคิดที่ว่ากฎหมายอาญามีไว้เพื่อที่จะคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายที่มีอยู่ก่อนแล้ว กล่าวคือ เป็นการคุ้มครอง สิทธิของปัจเจกชนที่มีอยู่ก่อนที่จะมีรัฐ ส่วนการละเมิดต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของรัฐที่ไม่ได้มีไว้เพื่อที่จะคุ้มครองคุณธรรม

ทางกฎหมายหากแต่เป็นกฎเกณฑ์ที่ออกมาเพื่อให้ภารกิจที่เกี่ยวกับระเบียบสาธารณะ และภารกิจในการที่จะทำให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นไปได้โดยเรียบร้อยนั้น การละเมิดต่อกฎเกณฑ์ดังกล่าวถือว่าเป็นแต่เพียงการละเมิดต่อระเบียบที่ไม่ควรที่จะนำมาตรากฎการลงโทษทางอาญามาใช้บังคับ เช่น การจอตลอดในที่ห้ามจอด การไม่แจ้งย้ายเมื่อมีการย้ายที่อยู่ เป็นต้น ไม่เป็นการกระทำที่เป็นความผิดอาญา

1.3 หลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบในประเทศเยอรมนี ได้มีการวางหลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ โดยยกระดับไปสู่การเป็นหลักการระดับรัฐธรรมนูญอันถือว่าเป็นเกณฑ์ในการจำกัดอำนาจของฝ่ายนิติบัญญัติด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขอบเขตของการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐาน ด้วยเหตุนี้ทำให้เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ของหลักความได้สัดส่วน และเป็นการทำให้เกิดความยุ่งยากในการนิยามหลักดังกล่าว แต่โดยทั่วไปแล้วต่างยอมรับกันว่าตามหลักดังกล่าวนี้เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ (Zweck) และวิธีการ (Mittel) โดยมีหลักการว่ามาตรการอันใดอันหนึ่งจะต้องไม่อยู่นอกเหนือขอบเขตของความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการดังกล่าวกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือหากจะกล่าวในเชิงบอกเล่าอาจกล่าวได้ว่า มาตรการอันใดอันหนึ่งจะต้องอยู่ภายในขอบเขตของความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างวิธีการกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ในขอบเขตที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐาน และหลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบนั้น ขึ้นอยู่กับผลกระทบอันเกิดจากการแทรกแซงในเสรีภาพของปัจเจกบุคคล จะต้องไม่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตความสัมพันธ์ของประโยชน์อันเป็นเป้าหมายของสาธารณะที่กำหนดไว้ ประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวจะต้องมีน้ำหนักมากกว่าผลเสียที่เกิดจากมาตรการดังกล่าว ดังนั้นหลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบใช้ข้อสรุปประกอบประการสุดท้าย เป็นการชั่งน้ำหนักประโยชน์ระหว่างประโยชน์ของปัจเจกชนที่ถูกระทบกับการบรรลุถึงวัตถุประสงค์นั้นจะต้องได้สัดส่วนกัน

1.4 หลักเกณฑ์การกำหนดโทษอาญา เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กับการกำหนดเกณฑ์ของการกระทำความผิดอันมีลักษณะร้ายแรงในกฎหมายไทย เริ่มมีความชัดเจนแน่นอนขึ้นกว่าเดิมในปี พ.ศ. 2560 โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์ในการใช้มาตรการในการลงโทษทางอาญาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสาม บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงจะกำหนดโทษทางอาญาสำหรับความผิดที่มีลักษณะร้ายแรง” แต่ก็ยังเกิดปัญหาว่า “ความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง” มีหลักเกณฑ์อย่างไร ซึ่งมีได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แต่อย่างไรก็ตามต่อมาคณะกรรมการพัฒนากฎหมายได้ให้คำแนะนำในการกำหนดโทษอาญาของกฎหมายไทย โดยให้คำนิยามของคำว่า “ความผิดที่มีลักษณะร้ายแรง” ไว้โดยมีหลักเกณฑ์ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประเทศ 2) การกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน 3) การกระทำที่กระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน 4) การกระทำที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม

1.5 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดมาตรการลงโทษในทางกฎหมายระหว่างมาตรการลงโทษทางอาญากับมาตรการลงโทษปรับเป็นพินัย

1) มาตรการลงโทษทางอาญา เป็นมาตรการที่สำคัญเป็นวิธทางสุดท้ายในการใช้บังคับเพื่อเป็นเครื่องมือรักษาความสงบสุขของประชาชนและเป็นการป้องกันยับยั้งมิให้บุคคลผู้กระทำความผิดนั้นกลับมากระทำความผิดซ้ำอีก อีกทั้งยังเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ฝ่าฝืนกฎหมายในภายภาคหน้า โดยมาตรการในการลงโทษทางอาญามี 2 ประเภท ได้แก่ 1) โทษทางอาญา ซึ่งประกอบไปด้วย ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับริบทรัพย์สิน และ 2) วิธีการเพื่อความปลอดภัย ซึ่งประกอบไปด้วย กักกัน ห้ามเข้าเขตกำหนด เรียกประกันทัณฑ์บน คุมตัวไว้ในสถานพยาบาล และห้ามประกอบอาชีพบางอย่าง

2) มาตรการลงโทษปรับเป็นพินัย เป็นมาตรการลงโทษที่ใช้บังคับกับบุคคลที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ หรือกฎหมายที่กำหนดไว้เพื่อคุ้มครอง และรักษาไว้ซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการใช้ชีวิตร่วมกันของคนในสังคมส่วนรวม โดยการลงโทษปรับเป็นพินัยนั้นมีจุดเด่นที่แตกต่างจากการใช้มาตรการลงโทษทางอาญา และ

มาตรการลงโทษทางแพ่งรวมถึงมาตรการลงโทษทางปกครอง คือ ปรับเป็นพินัยเปลี่ยนการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง ไม่ให้เป็นความผิดทางอาญา โดยผู้กระทำความผิดนั้นจะไม่ถูกบันทึกประวัติอาชญากรรม และผู้กระทำความผิดรับโทษปรับเพียงอย่างเดียวไม่มีการกักขังแทนค่าปรับ หากไม่ชำระค่าปรับเป็นพินัยสามารถผ่อนชำระค่าปรับได้จะไม่มีการกักขังในระหว่างพิจารณาคดีไม่ต้องมีภาระในการประกันตัว กระบวนการยุติธรรมสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งเกณฑ์ในการกำหนดค่าปรับขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้กระทำความผิดอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นมาตรการลงโทษทางออกที่ดีในการปรับเป็นพินัยสำหรับความผิดอันมีลักษณะไม่ร้ายแรง

2. หลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดอาญาที่มีลักษณะร้ายแรง และไม่ร้ายแรงระหว่างระบบกฎหมายไทย และระบบกฎหมายต่างประเทศ

2.1 การกำหนดโทษทางอาญาของความผิดที่มีลักษณะร้ายแรง และไม่ร้ายแรงของระบบกฎหมายไทย สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าความผิดนั้นมีลักษณะร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาของประเทศไทย กล่าวคือ มีการกำหนดเกณฑ์ในการใช้มาตรการในการลงโทษทางอาญาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสาม บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงจะกำหนดโทษทางอาญาสำหรับความผิดที่มีลักษณะร้ายแรง” ประกอบกับคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมายได้กำหนดคำนิยามของคำว่า “ความผิดที่มีลักษณะร้ายแรง” ไว้โดยมีหลักเกณฑ์ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ ประการที่หนึ่ง กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประเทศ ประการที่สอง การกระทำที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ประการที่สาม การกระทำที่กระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน และประการที่สี่ การกระทำที่มีผลกระทบต่อส่วนรวม

2.2 การกำหนดโทษทางอาญาของความผิดที่มีลักษณะร้ายแรง และไม่ร้ายแรงของต่างประเทศ สำหรับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าความผิดนั้นมีลักษณะร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรง ผู้เขียนจะแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ประเทศ

1) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาของประเทศเยอรมนี เป็นการกระทำที่ละเมิดต่อนิติสมบัตินี้ที่สำคัญและมีลักษณะพึงตำหนิในทางศีลธรรมหรือไม่ ซึ่งนิติสมบัตินี้ คือ สิ่งที่ถูกกฎหมายมุ่งที่จะคุ้มครองในความผิดอาญาแต่ละฐาน ความผิดโดยแต่ละฐานความผิดนั้นมีสิ่งที่มุ่งคุ้มครองแตกต่างกัน พิจารณาประกอบดุลพินิจของฝ่ายนิติบัญญัติ โดยใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นจุดแบ่งแยกความผิดอาญาร้ายแรง และไม่ร้ายแรง หากเป็นความผิดอาญาร้ายแรง นิติสมบัตินี้ของปัจเจกชนจะเป็นสิ่งที่ได้รับความเสียหาย และมีความน่าตำหนิในทางศีลธรรม ในขณะที่ความผิดอาญาไม่ร้ายแรงนั้นนิติสมบัตินี้ได้รับความเสียหายเป็นนิติสมบัตินี้ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบของสังคมให้เรียบร้อยเท่านั้น และปราศจากความน่าตำหนิในทางศีลธรรม (Weigend, 1988)

2) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาของประเทศอิตาลี กล่าวคือ ใช้หลักเกณฑ์ในการแบ่งแยกระหว่างมาตรการลงโทษทางอาญา และมาตรการลงโทษอย่างอื่น โดยพิจารณาประกอบกับหลักความพอสมควรแก่เหตุ และหลักการใช้โทษอาญาเป็นมาตรการสำรอง เมื่อพิจารณาประกอบกันแล้ว ถ้าหากก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อคุณค่าระดับสูงและมาตรการอื่น ๆ ไม่มีประสิทธิภาพเทียบเท่าโทษทางอาญาก็สมควรใช้มาตรการลงโทษทางอาญา แต่ถ้าก่อให้เกิดความเสียหายต่อคุณค่าระดับรองและมาตรการอื่นที่มีนั้นมีประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดดังกล่าวดีกว่าโทษอาญาก็ควรใช้มาตรการลงโทษอย่างอื่นแทน (Lorvellec, 1985)

3) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาของประเทศฝรั่งเศส โดยมีการแทนค่าด้วยคะแนนเพื่อพิจารณาความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ เป็นการแบ่งแยกความผิดอาญาร้ายแรงและไม่ร้ายแรงตามตัวชี้วัดหากคำนวณแล้วค่ารวมของคะแนนมากกว่า 7 คะแนน ถือว่าเป็นความผิดอาญาร้ายแรงสมควรใช้มาตรการลงโทษทางอาญา แต่ถ้าค่ารวมของคะแนนน้อยกว่า 5 คะแนน ถือว่าเป็นความผิดอาญาไม่ร้ายแรงสมควรใช้มาตรการอย่างอื่นแทนมาตรการลงโทษทางอาญา แต่อย่างไรก็ดี ถ้าหากค่ารวมของคะแนนอยู่ในระหว่าง 5-7 คะแนน ต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ในเรื่องความสัมฤทธิ์ผลตามหลักอรรถประโยชน์ โดยพิจารณาตามตัวชี้วัดอีก 3 ประการ คือ ประการแรก ประสิทธิภาพของโทษอาญาที่กำหนดในกฎหมาย ประการที่สอง ประสิทธิภาพของโทษอื่น ๆ นอกจากโทษอาญา และประการที่สาม ความพร้อมใน

การบังคับใช้โทษอาญาโดยแต่ละตัวชี้วัดมีคะแนนตั้งแต่หนึ่งถึงสาม เมื่อพิจารณาประกอบกันแล้ว หากค่าคะแนนรวมเท่ากับ 9 คะแนนถือว่าสมควรใช้โทษทางอาญา แต่ถ้าค่าคะแนนรวมเท่ากับ 3 คะแนนสมควรใช้มาตรการลงโทษอย่างอื่นที่มีโทษทางอาญา (Delmas-Marty, 1992)

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประเภทวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วิทยานิพนธ์ คำพิพากษาของศาล และตัวบทกฎหมาย ตลอดจนบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเกี่ยวกับความผิดลหุโทษ โดยศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎี หลักการ และเหตุผลในการกำหนดความผิดอันมีลักษณะร้ายแรง และมีโทษทางอาญา รวมไปถึงการกำหนดความผิดอันมีลักษณะไม่ร้ายแรงในระบบกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส และประเทศอิตาลี เพื่อนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการกำหนดโทษในระบบกฎหมายไทยที่เกี่ยวกับความผิดลหุโทษในบางฐานอันมีลักษณะที่ไม่ร้ายแรงและไม่กระทบโดยตรงต่อความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชนซึ่งไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะความผิด ตลอดจนเสนอแนวคิดในการยกเลิกความผิดลหุโทษบางฐานตามประมวลกฎหมายอาญา ตลอดจนปรับเปลี่ยนโทษทางอาญามาเป็นโทษปรับเป็นพินัย โดยจำกัดขอบเขตในการศึกษาเฉพาะการกระทำที่บัญญัติไว้เป็นความผิดลหุโทษในประมวลกฎหมายอาญาภาค 3

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า สภาพปัญหาความไม่เหมาะสมและแนวทางในการปรับปรุงในการนำมาตราการลงโทษทางอาญามาใช้บังคับสำหรับความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 โดยพิจารณาความรุนแรงของความผิดลหุโทษแต่ละมาตรามีการใช้มาตรการลงโทษเหมาะสมหรือไม่ในปัจจุบัน โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณาดังต่อไปนี้

1. กฎหมายอาญาเป็นเรื่องของการคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายที่สำคัญ เป็นสิ่งที่รัฐจะมีความชอบธรรมในการกำหนดให้การกระทำใดการกระทำหนึ่งเป็นความผิดอาญาได้นั้น การกระทำดังกล่าวนั้นจะต้องเป็นการกระทบต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและเสรีของคนในสังคม หรือเป็นการกระทำที่รัฐไม่สามารถดำเนินการกิจที่สำคัญของตนให้เป็นไปโดยราบรื่นได้โดยการกระทำดังกล่าวอาจเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดในสังคม หรือแม้จะไม่มีบุคคลหนึ่งบุคคลใดในสังคมได้รับความเสียหาย แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทบต่อสิ่งที่กฎหมายประสงค์จะคุ้มครอง รัฐก็ย่อมมีความชอบธรรมในการกำหนดให้การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดอาญาได้เช่นกัน กล่าวโดยสรุปว่า หลักเกณฑ์ในส่วนของการคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายที่สำคัญนี้ต้องพิจารณาจากการกระทำว่าการกระทำดังกล่าวกระทบต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและเสรีของคนในสังคมหรือไม่ กล่าวคือ พิจารณาในเรื่องการก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น ความร้ายแรงของการกระทำ และความน่าตำหนิในทางศีลธรรม

2. กฎหมายอาญาในวิธีทางสุดท้าย หมายความว่า การจะนำกฎหมายอาญามาใช้บังคับได้ก็ต่อเมื่อมาตรการอื่นที่มีอยู่ของรัฐใช้บังคับไม่ได้แล้ว ถ้าหากมาตรการอื่นของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นมาตรการในทางแพ่งหรือทางปกครองหรือปรับเป็นพินัยใช้บังคับได้ผลดีกว่าหรือได้ผลเท่ากับการใช้มาตรการทางอาญาก็สมควรที่จะต้องใช้มาตรการอื่นก่อนโดยมาตรการอื่นที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น หมายถึง มาตรการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่ใช่มาตรการที่จะเกิดขึ้นมาในอนาคต อีกทั้งจะต้องนำเอาแนวคิดของหลักความได้สัดส่วนตามกฎหมายเยอรมันมาปรับใช้ซึ่งถือว่าหลักวิธีทางสุดท้ายเป็นส่วนหนึ่งของหลักความได้สัดส่วน ซึ่งหลักความได้สัดส่วนจึงเป็นหลักกฎหมายที่จะคุ้มครองประชาชนไม่ให้ถูกรัฐใช้มาตรการที่มาจำกัดสิทธิเสรีภาพอย่างไม่มีขอบเขตและอย่างอำนาจอธิปไตย โดยนำหลักความความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบมาใช้เท่านั้นซึ่งเป็นเรื่องการชั่งน้ำหนักประโยชน์ระหว่างประโยชน์ของเอกชนที่ถูกกระทำและประโยชน์ของรัฐถือว่า

มาตรการของรัฐมีความสมควรแก่เหตุ หากว่าสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่ถูกกระทบนั้นไม่เกินไปกว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

โดยนำหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าความผิดใดสมควรใช้มาตรการลงโทษทางอาญา มาพิจารณากับความผิดลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญาได้ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ปัญหาความไม่เหมาะสมในการนำมาตรการลงโทษทางอาญามาใช้บังคับกับความผิดลงโทษที่มีลักษณะร้ายแรงและไม่ร้ายแรงของประเทศไทย

1.1 วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความผิดลงโทษที่มีลักษณะซ้ำซ้อนหรือมีลักษณะเดียวกันกับความผิดตามพระราชบัญญัติอื่น

เมื่อพิจารณาความผิดทั้งกลุ่มนี้แล้วพบว่าเป็นบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับการห้ามกระทำการทารุณต่อสัตว์หรือใช้งานสัตว์เกินสมควรโดยบทบัญญัติในกลุ่มนี้มีคุณธรรมทางกฎหมาย คือ ความเมตตาต่อสัตว์ มิได้มุ่งคุ้มครองที่ตัวสัตว์แต่เป็นการมุ่งคุ้มครอง “ศีลธรรม” ของคนไม่ให้ทำร้ายสัตว์หรือไม่ให้ใช้สัตว์เกินสมควร และมีความเมตตาต่อสัตว์เท่าที่สมควรโดยตามหลักกฎหมายนั้นไม่ถือว่าสัตว์เป็นประธานแห่งสิทธิแต่สิ่งที่กฎหมายมุ่งจะคุ้มครองนั้นก็คือศีลธรรมของสังคมว่าในฐานะมนุษย์นั้นควรจะมีความมีศีลธรรมตามสมควร ไม่ควรไปกระทำการทารุณกรรมต่อสัตว์ ใช้สัตว์เกินสมควร หรือแม้จะสามารถบริโภคสัตว์ได้ก็ไม่ควรที่จะใช้วิธีที่ทำให้สัตว์ได้รับความเจ็บปวด ทรมานโดยไม่จำเป็นซึ่งเป็นสิ่งพึงปฏิบัติสำหรับผู้ที่มีศีลธรรมตามสมควร ซึ่งมีปัญหาในการวิเคราะห์ว่ากรณีใดเป็นการกระทำการทารุณกรรมสัตว์หรือใช้งานสัตว์เกินสมควรซึ่งในประมวลกฎหมายอาญามีได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนแน่นอนขาดหลักประกันในกฎหมายอาญา โดยในปัจจุบันมีพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 ได้มีการบัญญัติความผิดเกี่ยวกับการทารุณกรรมสัตว์ไว้โดยเฉพาะแล้วเสมือนว่าบทบัญญัติความผิดฐานนี้ถูกเลื่อนกลืนเป็นความผิดตามมาตรา 20 ความผิดฐานห้ามกระทำการทารุณกรรมสัตว์ประกอบมาตรา 31 ความผิดในกรณีฝ่าฝืนมาตรา 20 ตามพระราชบัญญัติป้องกันและจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 ไปโดยอัตโนมัติสืบเนื่องมาจากเมื่อมีการกระทำความผิดเกี่ยวกับการทารุณกรรมสัตว์ขั้นผู้นั้นมีความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 มาตรา 20 ความผิดฐานห้ามกระทำการทารุณกรรมสัตว์ประกอบมาตรา 31 ความผิดในกรณีฝ่าฝืนมาตรา 20 และมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 381 หรือมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 382 เป็นการกระทำความผิดกรรมเดียวผิดต่อกฎหมายหลายบท ตามมาตรา 90 ซึ่งต้องรับโทษบทหนักที่สุด คือ รับผิดตามมาตรา 20 ความผิดฐานห้ามกระทำการทารุณกรรมสัตว์ประกอบมาตรา 31 ความผิดในกรณีฝ่าฝืนมาตรา 20 ตามพระราชบัญญัติป้องกันและจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 ซึ่งถือได้ว่ามาตรการลงโทษมีความเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ในการลงโทษได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว และมีคำนิยามบัญญัติไว้อย่างชัดเจนและทันสมัยกว่าบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายอาญา ผู้เขียนจึงเห็นว่าความผิดทั้งสองมาตราดังกล่าวเป็นบทบัญญัติที่ไม่มีความจำเป็นซึ่งเกี่ยวกับการทารุณกรรมสัตว์นั้นมีบทบัญญัติความผิดได้กำหนดไว้โดยเฉพาะ และเหมาะสมตามพระราชบัญญัติป้องกันและจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 แล้ว

ดังนั้น สมควรที่จะยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 381 ความผิดฐานกระทำการทารุณต่อสัตว์หรือฆ่าสัตว์ โดยให้ได้รับทุกขเวทนามันไม่จำเป็น และมาตรา 382 ความผิดฐานใช้ให้สัตว์ทำงานเกินสมควรหรือใช้ให้ทำงานอันไม่สมควรเพราะสัตว์นั้นป่วยเจ็บ ชรา หรืออ่อนอายุ นั้นมีลักษณะเดียวกันกับความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 ถือเป็นบทบัญญัติกฎหมายที่ไม่มีความจำเป็นที่จะเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 เพื่อให้เกิดความชัดเจนและไม่ให้เกิดความสับสนในการใช้บังคับของกฎหมาย อีกทั้งเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการบัญญัติความผิดซ้ำซ้อนอันส่งผลต่อการเกิดกฎหมายอาญาเพื่อได้ในอนาคต

1.2 วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความผิดลงโทษบางฐานที่มีลักษณะร้ายแรงในประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 หากพิจารณาจากหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดกับความผิดกลุ่มนี้ทำให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างสงบสุขและสันติหรือไม่ ในกรณีนี้ย่อมเห็นได้ว่า แม้กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย เกียรติ

ของบุคคล ภัยอันตรายต่อร่างกาย ภัยอันตรายอันเกิดจากการใช้อาวุธความเดือดร้อนรำคาญของประชาชนซึ่งอาจถึงขั้นเป็นภัยอันตรายแก่ชีวิตและร่างกาย ความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ที่อาจถึงขั้นเป็นความปลอดภัยของร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ความผิดกลุ่มนี้ประสงค์จะคุ้มครองนั้นเป็นคุณธรรมทางกฎหมายที่สำคัญเพราะการใช้ชีวิตร่วมกันของคนในสังคมไม่สามารถที่จะดำเนินไปอย่างสงบสุขและสันติได้หากว่าเกิดอันตรายแก่ชีวิตและร่างกายของบุคคลอื่น หรือเกียรติของบุคคล หรือความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย เป็นการกระทำที่มีลักษณะรุนแรงเป็นอันตรายแก่บุคคลอื่นได้ทำให้เกิดความหวาดกลัวของคนในสังคมได้ ผู้กระทำความผิดนั้นมีความชั่วร้ายโดยธรรมชาติหรือที่เรียกว่าเป็นความผิดในตัวเอง (Mala In Se) เป็นการกระทำที่ไม่พึงปรารถนาและน่าละอายต่อสังคม เป็นการกระทำที่มีข้อตำหนิตามศีลธรรมอย่างร้ายแรง และมีความก้าวร้าวของการกระทำจะนำไปสู่เรื่องที่อาจสร้างผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประเทศเป็นการกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้างได้ อันเป็นการกระทำที่สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สิ่งที่จะต้องพิจารณาต่อไปคือปัญหาในเรื่องกฎหมายอาญาในวิถียุติธรรมที่สุดท้ายว่า นอกจากมาตรการในทางอาญาแล้วจะถือได้ หรือไม่ว่ามาตรการทางแพ่ง หรือทางปกครอง หรือปรับเป็นพินัยก็ถือว่าเพียงพอในการคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายที่สำคัญ เมื่อพิจารณาแล้วสิทธิขั้นพื้นฐานที่ปัจเจกชนจะได้รับผลกระทบในกรณีนี้คือ เสรีภาพในการเคลื่อนที่ทางอันเกิดจากการลงโทษจำคุก ส่วนประโยชน์ที่สังคมจะได้รับก็คือความปลอดภัยในชีวิตร่างกายหรือเกียรติศักดิ์ศรีของบุคคลและความสงบเรียบร้อยของประชาชน และศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นสิ่งที่เหมาะสมในการใช้มาตรการทางอาญา ถ้าหากต้องยอมให้ผู้กระทำความผิดกระทำความผิดตามบทบัญญัติในกลุ่มนี้ตอนไหนก็ได้ตามความต้องการของผู้กระทำความผิดโดยไม่กังวลว่าจะได้รับมาตรการลงโทษในทางอาญา เช่น โทษจำคุก เป็นการทำให้ความศักดิ์สิทธิ์ของมาตรการลงโทษทางอาญา อีกทั้งหากใช้มาตรการอย่างอื่นแล้วยังทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคมจากการที่คนรวยจะทำร้ายผู้อื่น เมื่อไหร่ก็ได้แล้วไปชำระค่าปรับแต่ในทางกลับกันคนจนไม่สามารถทำอย่างเดียวกับคนรวยได้ เมื่อซึ่งน้ำหนักประโยชน์ได้เสียแล้วจะเห็นได้ว่าประโยชน์ที่สังคมได้รับจากการกำหนดให้เป็นความผิดอาญามีมากกว่าประโยชน์ที่ปัจเจกชนจะต้องสูญเสียไปจากการมีความผิดกลุ่มดังกล่าว จึงทำให้เห็นว่าความผิดฐานนี้ไม่สามารถที่จะใช้มาตรการอย่างอื่นได้ ไม่ว่าจะทางแพ่ง หรือทางปกครอง หรือปรับเป็นพินัย ยิ่งไปกว่านั้นยังสมควรให้โทษทางอาญาความผิดฐานนี้เหมาะสมตามหลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ เนื่องจากมีความร้ายแรงและกระทบต่อบุคคลอื่นซึ่งเป็นปัจเจกชนและความสงบสุขอย่างมากไม่ควรเป็นความผิดลหุโทษ

ดังนั้นความผิดในกลุ่มนี้มีทั้งหมด 12 มาตรา กล่าวคือ บทบัญญัติมาตรา 371 ความผิดฐานพาอาวุธไปในเมืองหรือชุมนุม มาตรา 374 ความผิดฐานไม่ช่วยเหลือผู้อื่นที่ตกอยู่ในภัยอันตรายแห่งชีวิต มาตรา 376 ความผิดฐานยิงปืนโดยใช้เหตุในชุมนุมชน มาตรา 379 ความผิดฐานชัก หรือแสดงอาวุธในการต่อสู้ มาตรา 384 ความผิดฐานปล่อยข่าวลือให้ประชาชนตื่นตกใจ มาตรา 388 ความผิดฐานทำการอันควรขายหน้าต่อธารกำนัล มาตรา 390 ความผิดฐานกระทำโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นรับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ มาตรา 391 ความผิดฐานใช้กำลังประทุษร้ายไม่ถึงเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ มาตรา 392 ความผิดฐานขู่เข็ญผู้อื่นให้เกิดความกลัวหรือตกใจ มาตรา 393 ความผิดฐานดูหมิ่นซึ่งหน้า มาตรา 397 ความผิดฐานรังแกหรือข่มเหงผู้อื่นโดยมีลักษณะส่อจะล่วงเกินทางเพศ หรืออาศัยเหตุที่มีอำนาจเหนือผู้กระทำ และมาตรา 398 ความผิดฐานกระทำการอันเป็นทารุณต่อเด็ก คนป่วย หรือคนชรา สมควรที่จะบัญญัติให้เป็นความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 2 ภาคความผิดเกี่ยวกับการกระทำต่อชีวิตร่างกาย กระทำต่อชื่อเสียง กระทำต่อเพศ กระทำต่อความสุขของประชาชนเพื่อให้การใช้มาตรการลงโทษทางอาญาเหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิด และให้ความผิดดังกล่าวนี้จัดอยู่ในหมวดหมู่ที่ถูกต้อง

1.3 วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความผิดลหุโทษบางฐานที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงในประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าความผิดในกลุ่มนี้ ซึ่งอยู่ในกลุ่มความผิดอาญาเทคนิค (Mala Prohibita) เนื่องจากนำมาใช้บังคับกับพฤติการณ์ของคนที่ทำฝ่าฝืนกฎระเบียบในสังคมโดยคุณธรรมทางกฎหมาย

มุ่งคุ้มครองอำนาจรัฐ ความเดือดร้อนรำคาญของประชาชน อันเป็นการรบกวนหรืออันตรายต่อสาธารณะ หรือความสงบเรียบร้อย อีกทั้งความผิดในกลุ่มนี้บางฐานความผิดเป็นหลักความรับผิดชอบเด็ดขาด แม้ว่าผู้กระทำความผิดนั้นไม่มีเจตนาในการกระทำความผิดก็มีความผิดและต้องรับโทษ หากพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้นกับความผิดเหล่านี้ทำให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างสงบสุข และสันติ หรือไม่ ในกรณีนี้ย่อมเห็นได้ว่าอำนาจรัฐที่ประชาชนจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ความเดือดร้อนรำคาญของประชาชน อันเป็นการรบกวน หรืออันตรายต่อสาธารณะ หรือความสงบเรียบร้อยเป็นสิ่งที่ความผิดฐานนี้ประสงค์จะคุ้มครองนั้นเป็นคุณธรรมทางกฎหมาย เพราะเมื่อเกิดความผิดฐานนี้ขึ้นไม่เป็นการกระทบต่อการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันของคนในสังคม สามารถดำเนินไปอย่างสงบสุขและสันติได้ เนื่องจากเป็นเพียงการกระทำความผิดเล็กน้อยปราศจากข้อตำหนิในทางศีลธรรมอย่างร้ายแรง มิได้เป็นเรื่องที่สามารถสร้างผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้างได้ อันเป็นการกระทำความผิดที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงไม่สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสาม แต่ความผิดกลุ่มนี้คงเป็นเรื่องการละเมิดคำสั่งของรัฐว่าด้วยระเบียบสาธารณะ (Public Torts) หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญของประชาชน อันเป็นการรบกวนหรืออันตรายต่อสาธารณะ หรือความสงบเรียบร้อยเท่านั้น ซึ่งมีได้มีลักษณะเป็นความผิดอาญาโดยแท้ เพราะฉะนั้นผู้กระทำความผิดนั้นมิใช่อาชญากรไม่ได้มีจิตใจชั่วร้าย หรือมีความชั่วร้ายเพียงแต่เล็กน้อย ดังนั้น ความผิดฐานนี้ซึ่งเป็นกฎหมายอาญาทางเทคนิคคงมีเพียงวัตถุประสงค์เดียว คือเพื่อข่มขู่ไม่ให้ผู้ใดกล้าที่จะฝ่าฝืนเท่านั้น

ดังนั้นการกำหนดโทษทางอาญาสำหรับความผิดเหล่านี้จึงไม่เหมาะสม เนื่องจากการจะนำมาตรการทางอาญามาใช้ก็ต่อเมื่อมาตรการอื่นที่มีอยู่ของรัฐใช้ไม่ได้ผลแล้ว เป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาต่อไป คือ ปัญหาในเรื่องกฎหมายอาญาในวิถีสถิติสุดท้ายว่า หากมาตรการอื่นของรัฐใช้ได้ดีกว่า หรือได้ผลเท่ากับการใช้มาตรการทางอาญาก็จะต้องใช้มาตรการอื่นก่อน ส่วนข้อพิจารณาสุดท้ายคือ การชั่งน้ำหนักประโยชน์ว่าประโยชน์ของปัจเจกชนที่ถูกกระทบกับประโยชน์ที่สังคมจะได้รับว่าได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบหรือไม่ กล่าวคือ หากการใช้กฎหมายในกรณีนี้สามารถทำให้ประโยชน์ของรัฐบรรลุผล โดยกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนผู้ได้รับผลในระดับที่ยอมรับได้แล้วก็ต้องถือว่าอยู่ในหลักเกณฑ์ของกฎหมายอาญาในวิถีสถิติท้ายที่สุด จะเห็นได้ว่าในกรณีนี้แม้รัฐจะได้ประโยชน์จากมาตรการทางอาญา แต่เป็นการกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานในระดับที่ไม่อาจยอมรับได้ ต้องใช้มาตรการทางแพ่ง หรือทางปกครองหรือปรับเป็นพินัยแทน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า การใช้มาตรการปรับเป็นพินัยจะได้ผลที่ดีกว่าการใช้มาตรการทางอาญา เนื่องจากประโยชน์ที่รัฐควรจะได้รับในแง่ของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบแล้วเปรียบเทียบกับผลกระทบสิทธิเสรีภาพของผู้กระทำความผิดฐานนี้ เพราะอาจจะต้องถูกกักขังแทนค่าปรับหากไม่ชำระค่าปรับถือว่าสิ่งที่ผู้กระทำความผิดถูกกระทบนั้นมีมากกว่าประโยชน์สังคมที่ได้รับ ควรนำมาตรการลงโทษอย่างอื่นมาใช้บังคับซึ่งมาตรการที่เหมาะสม คือ โทษปรับเป็นพินัย ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาตรการในการลงโทษอย่างหนึ่งอย่างใดมาใช้บังคับเพื่อป้องกันมิให้บุคคลใดกล้าที่จะฝ่าฝืนแล้วกลับมากระทำความผิดซ้ำอีก โดยเมื่อพิจารณาจากลักษณะความผิดดังกล่าวนี้ พบว่า เมื่อความผิดนั้นขึ้นตามประมวลกฎหมายอาญาบางมาตรามีโทษปรับสถานเดียวหรือบางฐานความผิดทั้งโทษจำคุกอยู่ด้วยแต่เป็นโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือนจึงต้องเปลี่ยนความผิดโทษฐานนี้ให้ใช้มาตรการลงโทษปรับเป็นพินัย และให้ถืออัตราค่าปรับความผิดโทษเป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัย หรือกำหนดอัตราโทษปรับเป็นพินัยขึ้นใหม่ตามความร้ายแรงของการกระทำความผิด และความเสียหายที่เกิดขึ้นแทน

เพราะฉะนั้น บทบัญญัติความผิดในกลุ่มนี้มีทั้งหมด 18 มาตรา กล่าวคือ บทบัญญัติมาตรา 367 ความผิดฐานไม่ยอมบอกชื่อ ที่อยู่ หรือกลับบอกเท็จแก่เจ้าพนักงาน มาตรา 368 ความผิดฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน มาตรา 369 ความผิดฐานเจตนาทำให้ประกาศ ภาพ หรือโฆษณาหรือเอกสารที่เจ้าพนักงานผู้ทำตามหน้าที่ปิด หรือแสดงไว้ หลุด ฉีก หรือไร้ประโยชน์ มาตรา 370 ความผิดฐานรบกวนผู้อื่นด้วยเสียง โดยไม่มีเหตุอันสมควรมาตรา 372 ความผิดฐานทะเลาะกันอย่างอื้ออึงในที่สาธารณะ มาตรา 373 ความผิดฐานปล่อยปละละเลยให้บุคคลวิกลจริต

ออกเที่ยวไปโดยลำพัง มาตรา 375 ความผิดฐานทำให้ร่างกายเกิดขัดข้อง มาตรา 377 ความผิดฐานปล่อยปละละเลยให้สัตว์ดุ หรือสัตว์ร้ายเที่ยวไปโดยลำพัง มาตรา 378 ความผิดฐานเมาสุรา หรือของเมาอย่างอื่นในที่สาธารณะ มาตรา 380 ความผิดทำให้เกิดปฏิกุลแก่หน้า มาตรา 383 ความผิดฐานไม่ช่วยระงับเพลิงไหม้ หรือสาธารณภัยอย่างอื่น มาตรา 385 ความผิดฐานวางหรือทอดทิ้งสิ่งของกีดขวางทางสาธารณะ มาตรา 386 ความผิดฐานขุดหลุม หรือวางหรือปลูกปักหรือวางสิ่งของในทางสาธารณะ และละเลยไม่แสดงสัญญาณเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ มาตรา 387 ความผิดฐานแขวน ติดตั้ง หรือวางสิ่งของใดในประการที่น่าจะตก หรือพังลง มาตรา 389 ความผิดฐานทำให้ของแข็งตก หรือทำให้โสโครกเประเปื้อน หรือเกล้งทำให้ของโสโครกเป็นที่เดือดร้อนรำคาญ มาตรา 394 ความผิดฐานไล่ต้อนสัตว์เข้าไปในที่ดินผู้อื่น มาตรา 395 ความผิดฐานปล่อยปละละเลยให้สัตว์เข้าในสวนหรือไร่นาของผู้อื่น และมาตรา 396 ความผิดฐานทิ้งซากสัตว์ใน หรือริมทางสาธารณะ ดังนั้น ความผิดกลุ่มนี้จึงสมควรการแปรรูปความผิดลหุโทษบางฐานที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงให้เป็นความผิดทางพินัย ซึ่งการแปรรูปความผิดทางอาญา คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงมาตรการในการลงโทษทางอาญามาเป็นการใช้มาตรการอย่างอื่นที่ใช้ได้ผลที่ดีกว่า เพื่อให้การใช้มาตรการลงโทษเหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิดและบรรลุลัตถุประสงค์ในการลงโทษ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ในแง่ของหลักเกณฑ์พิจารณาในการกำหนดความผิดโดยมีมาตรการลงโทษให้เหมาะสมสำหรับความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 โดยหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายในวิถีทางสุดท้ายของ Roxin C. (2006) ที่กล่าวว่าหลักเกณฑ์การกำหนดความผิดอาญา แบ่งแนวคิดเป็น 2 ขั้นตอนด้วยกัน กล่าวคือ ประการแรก กฎหมายอาญาเป็นเรื่องการคุ้มครองนิติสมบัติที่สำคัญ และประการที่สอง กฎหมายอาญาเป็นวิถีทางสุดท้าย อันเป็นเรื่องของภารกิจของกฎหมายอาญาในการคุ้มครองนิติสมบัติ และเมื่อได้ทำศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระบบกฎหมายไทย และกฎหมายต่างประเทศนั้น สำหรับประเทศไทยมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดอาญาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 ซึ่งกำหนดให้กำหนดโทษทางอาญาได้แต่เฉพาะความผิดร้ายแรงเท่านั้น ส่วนระบบกฎหมายต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นประเทศเยอรมนี ประเทศฝรั่งเศส ประเทศอิตาลี โดยถือว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความร้ายแรงของประเทศเยอรมนีมีความเหมาะสมกว่า เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่มีความชัดเจน และมีความยืดหยุ่นในการพิจารณาความผิดที่ต้องขึ้นอยู่กับดุลพินิจของฝ่ายนิติบัญญัติ โดยนำหลักเกณฑ์ของประเทศเยอรมนีมาพิจารณาประกอบกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดอาญาของประเทศไทยซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ สุรสิทธิ์ แสงวิโรจน์พัฒน์ (2564) ที่เสนอว่านำแนวคิดในเรื่องของการคุ้มครองนิติสมบัติในวิถีทางสุดท้ายมาประกอบว่าสามารถที่จะใช้มาตรการอื่น ๆ นอกจากมาตรการในทางอาญาแล้วได้ผลที่ดีกว่า หรือในทำนองเดียวกันกับการใช้มาตรการของกฎหมายอาญา หรือไม่ ดังนั้น หลักเกณฑ์การพิจารณาความร้ายแรงของความผิดนั้นมี 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรก การคุ้มครองคุณธรรมทางกฎหมายที่สำคัญ และประการที่สอง กฎหมายอาญาในวิถีทางสุดท้ายประกอบกับหลักความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบที่ได้กล่าวมานั้นเป็นการแสวงหาหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดอาญา แม้จะมีแนวทางที่แตกต่างกันแต่ล้วนมีจุดหมายอย่างเดียวกัน เพื่อสร้างหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน เพื่อให้การบัญญัติความผิดอาญาสำหรับฝ่ายนิติบัญญัติมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 บรรทัดท้าย มากยิ่งขึ้น

ในแง่ความเหมาะสมของมาตรการลงโทษทางอาญา สำหรับความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 ผลการศึกษา พบว่า ความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญามีมาตรการในการลงโทษไม่เหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิด อันไม่สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 ประกอบหลักเกณฑ์การพิจารณาความร้ายแรงของประเทศเยอรมนี 3 ประเด็นสำคัญ กล่าวคือ ประเด็นแรก ความผิดลหุโทษบางฐานมีลักษณะซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติอื่น ประเด็นที่สอง ความผิดลหุโทษบางฐานมีลักษณะร้ายแรง

สอดคล้องตามข้อเสนอของ วิภาพร เนติจิโรชิต (2548) ที่เสนอว่านำเอาความผิดลหุโทษที่มีลักษณะเป็นการกระทำที่มีข้อนាំดำเนินในทางศีลธรรมอย่างรุนแรง มีความก้าวร้าวรุนแรง มีผลกระทบต่อบุคคลอื่น หรือสังคมส่วนรวมมาก และมีคุณธรรมทางกฎหมายที่สำคัญมาบัญญัติไว้ในภาคความผิด และประเด็นสุดท้าย ความผิดลหุโทษบางฐานมีลักษณะไม่ร้ายแรง เนื่องจากเป็นความผิดที่ไม่ได้กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างร้ายแรง อันควรกำหนดให้เป็นความผิดอาญา ย่อมถือว่าเป็นการขัดต่อหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดอาญาสอดคล้องตามข้อเสนอของ สุรสิทธิ์ แสงวิโรจน์พัฒน์ (2565) ที่เสนอว่าความผิดเหล่านี้ไม่ได้มีความร้ายแรง และไม่มีข้อนាំดำเนินในทางศีลธรรมอันควรที่จะเป็นความผิดอาญา จึงถือได้ว่าเป็นกรณีที่กฎหมายหมดความจำเป็นในทางเนื้อหาอันควรใช้มาตรการอย่างอื่นแทน แสดงให้เห็นว่ามาตรการในการลงโทษสำหรับความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญาไม่มีความเหมาะสม และไม่ได้สัดส่วนกับความร้ายแรงของการกระทำความผิด ควรยกเลิกบทบัญญัติความผิดลหุโทษที่มีลักษณะซ้ำซ้อนและความผิดลหุโทษที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงออกจากประมวลกฎหมายอาญา และนำเอามาตรการลงโทษว่าด้วยการปรับเป็นพินัยมาใช้แทนการลงโทษทางอาญา อีกทั้งควรนำบทบัญญัติความผิดลหุโทษที่มีลักษณะร้ายแรงมาบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา ภาค 2 ซึ่งเป็นภาคความผิด เพื่อให้ประมวลกฎหมายอาญาไทยสอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคมปัจจุบันและมีความเป็นสากลสอดคล้องกับประเทศอื่นที่ใช้ระบบประมวลกฎหมายเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ถึงแม้ประเทศไทยจะมีการบัญญัติหลักเกณฑ์ในการกำหนดความผิดอาญาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 77 วรรคสามแล้วก็ตาม ซึ่งในปัจจุบันมีการบัญญัติความผิดที่มีโทษทางอาญาอยู่เป็นจำนวนมากไม่ว่าจะบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกาเพื่อป้องกัน ยับยั้ง ช่มชู้ไม่ให้กระทำความผิดขึ้นเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าการใช้มาตรการลงโทษนั้นเหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิดหรือไม่ ล้วนเป็นมาตรการในการลงโทษที่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดที่มีโทษทางอาญานั้นเป็นการใช้มาตรการลงโทษที่เหมาะสม และได้สัดส่วนกับลักษณะของการกระทำความผิดหรือไม่ จากการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นพิจารณาสำหรับความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 เพื่อแก้ไขปัญหาสถานการณ์กฎหมายอาญาเพื่อ ขจัดความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่เกิดขึ้น ตลอดจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการลงโทษได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามระบบกฎหมายไทยในปัจจุบัน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงกฎหมายไทยในอนาคต แนวทางในการแก้ไขปัญหามีประเด็นดังต่อไปนี้

1) ยกเลิกความผิดฐานทารุณกรรมสัตว์ และใช้งานสัตว์เกินสมควรตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 381 ความผิดฐานกระทำการทารุณต่อสัตว์ หรือฆ่าสัตว์โดยให้ได้รับทุกขเวทนาอันไม่จำเป็น และมาตรา 382 ความผิดฐานใช้ให้สัตว์ทำงานเกินสมควร หรือใช้ให้ทำงานอันไม่สมควรเพราะสัตว์นั้นป่วยเจ็บ ขรา หรืออ่อนอายุ เนื่องจากว่าความผิดที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอนอันเป็นหลักประกันของกฎหมายอาญา และล้าสมัย อีกทั้งมีการบัญญัติลักษณะการกระทำความผิดซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรม และการจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557 มาตรา 20 ความผิดฐานห้ามกระทำการทารุณกรรมสัตว์ประกอบมาตรา 31 ความผิดในกรณีฝ่าฝืนมาตรา 20 จึงไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดไว้เป็นความผิดลหุโทษในประมวลกฎหมายอาญา

2) นำเอาความผิดลหุโทษบางฐานความผิด อันมีลักษณะร้ายแรงสมควรต้องกำหนดให้ใช้มาตรการในการลงโทษทางอาญา เนื่องจากเป็นการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง ผู้กระทำความผิดมีเจตนาที่ชั่วร้าย และยังไม่มีความมาตรการอื่นใดที่เหมาะสมมาบริหารจัดการแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากมาตรการลงโทษทางอาญา ยิ่งไปกว่านั้นเห็นควรให้บทบัญญัติกลุ่มนี้เพิ่มเติมเข้าไปในประมวลกฎหมายอาญาภาคทั่วไป

3) นำเอาความผิดลหุโทษบางฐานความผิดมีลักษณะไม่ร้ายแรง ความรุนแรงน้อย ผลของการกระทำ ความผิดไม่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง สภาวะจิตของผู้กระทำ ความผิดไม่มีความชั่วร้าย หรือมีเพียงเล็กน้อย โดยมีลักษณะเป็นเพียงการฝ่าฝืนระเบียบของสังคมเป็นบทบัญญัติที่บัญญัติขึ้นเพื่อยับยั้งข่มขู่มิให้ประชาชนกระทำความผิดทางระเบียบเท่านั้น เห็นควรนำความผิดลหุโทษบางฐาน ประมวลกฎหมายอาญามาใช้มาตรการในการลงโทษอย่างอื่นที่มีใช้มาตรการลงโทษทางอาญา คือ โทษปรับเป็นพินัย

เนื่องจากพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 มีได้บัญญัติความผิดลหุโทษบางฐาน ความผิดที่มีลักษณะไม่ร้ายแรงตามประมวลกฎหมายอาญาภาค 3 ไว้ท้ายบัญชีพระราชบัญญัติแต่อย่างใด โดยใช้ มาตรการในการลงโทษไม่เหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิดและความเสียหายที่เกิดขึ้น อีกทั้งไม่สอดคล้องตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ผู้เขียนจึงเสนอแนะให้เพิ่มเติมบทบัญญัติหมวด 3 ความผิดต่าง ๆ ขึ้นใหม่ใน พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565 โดยบัญญัติให้มีความผิดต่าง ๆ มีทั้งหมด 6 กลุ่มความผิด กลุ่มที่หนึ่ง กลุ่มการแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จเกี่ยวกับชื่อ หรือข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ กลุ่มที่สอง กลุ่มการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้า พนักงาน กลุ่มที่สาม กลุ่มความผิดทำให้เกิดเสียงรบกวนสาธารณะ กลุ่มที่สี่ กลุ่มมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอันเป็นการ รบกวน หรืออันตรายต่อสาธารณะหรือความสงบเรียบร้อย กลุ่มที่ห้า กลุ่มมีสัตว์อันตรายไว้ในครอบครองโดยไม่มี มาตรการป้องกัน กลุ่มที่หก กลุ่มปล่อยปลาสลัดเลหรือไล่ต้อนสัตว์เข้าไปในที่ดินของผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

บทความวิจัยฉบับนี้ได้ทำการศึกษาลักษณะพิจารณาความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3 ที่ใช้มาตรการลงโทษในทางอาญาว่าการใช้มาตรการในการลงโทษเหมาะสมกับลักษณะการกระทำความผิดหรือไม่ และ แนวทางในการแก้ปัญหาสถานการณ์กฎหมายอาญาเพื่อ ขจัดความเหลื่อมล้ำในทางสังคม และระบบกระบวนการ ยุติธรรมไทย การทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษากฎหมาย และมาตรการในการลงโทษสำหรับความผิดที่ใช้มาตรการใน การลงโทษทางอาญาที่ได้บัญญัติขึ้นตามพระราชบัญญัติ และพระราชกฤษฎีกาอยู่เป็นจำนวนมากในปัจจุบัน เพื่อนำมา เสนอแนะนำมาปรับใช้ในระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมของไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2551). **คำอธิบายกฎหมายอาญา ภาค 1** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ผลสยาม พรินต์ติ้ง (ประเทศไทย).

คณิต ณ นคร. (2551). **กฎหมายอาญาภาคทั่วไป** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

คำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในทางกฎหมาย. (2562, 27 พฤศจิกายน).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 132 ก หน้า 18–21.

จิตติ ติงศัททีย. (2555). **คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา ภาค 1** (พิมพ์ครั้งที่ 11). นนทบุรี: เพชรรุ่ง.

ทวีเกียรติ มีนะกนิษฐ. (2564). **คำอธิบายกฎหมายอาญาภาคทั่วไป** (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ประมวลกฎหมายอาญา. (2499, 15 พฤศจิกายน). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 73 ตอนที่ 95 ฉบับพิเศษ หน้า 1–119.

วิภาพร เนติจิโรติ. (2548). **การบัญญัติความผิดลหุโทษให้เป็นความผิดอาญาทั่วไป: ศึกษาเฉพาะความผิดลหุโทษ ตามประมวลกฎหมายอาญา** วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศุภวัฒน์ สิงห์สุวษ์. (2560). **เกณฑ์พิจารณาในการเลือกกำหนดโทษทางปกครองแทนโทษอาญาการ**. เอกสาร ประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดโทษทางปกครองในการตรากฎหมาย ส่วนที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. หน้า 27–30.

พระราชบัญญัติป้องกันการทารุณกรรมและจัดสวัสดิภาพสัตว์ พ.ศ. 2557. (2557, 26 ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 131 ตอนที่ 75 ก หน้า 4–13.

พระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. 2565. (2565, 25 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 139 ตอนที่ 66 ก หน้า 22–36.

พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562. (2562, 31 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 136 ตอนที่ 72 ก หน้า 1–17.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1–90.

สุรสิทธิ์ แสงวีโรจน์พัฒน์. (2565). หลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจกำหนดโทษกรณีกฎหมายหมดความจำเป็น. **นิตยสารบทบัญญัติ เนติบัณฑิตยสภา ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 78(4), 118.

สุรสิทธิ์ แสงวีโรจน์พัฒน์. (2564). พระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562: ศึกษากรณีบทบัญญัติของกฎหมายหมดความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม. (รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์) กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

References

Lorvellec S. (1985). Les Frontières Entre Infraction Pénale et Infraction Administrative en Italie , **A.P.C.**, 8, 179 s.

Roxin, C. (2006). **Strafrecht: Allgemeiner Teil, Band I, Grundlagen, Aufgabe Der Verbrechenslehre, 4 Auflage**. Muenchen: C.H. Beck Verlag.

Delmas-Marty M. (1992). **Les Grands Systèmes De Politique Criminelle**. Paris: P.U.F..

Weigend T. (1988). The Legal and Practical Problems Posed by the Difference Between Criminal Law and Administrative Penal Law. **Revue Internationale de Droit Pénal**, 59, 67-93.

Wayne R. LaFave & Austin W. Scott, Jr. (1986). **Criminal Law** (2nd Ed.). Minnesota: West Publishing Company.

คณะผู้เขียน

นุติ ยี่แพร

นักศึกษาปริญญาโท คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
e-mail: mixnuti2540@gmail.com

รองศาสตราจารย์ อัจฉริยา ชูตินันท์

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ อาคาร 6 ชั้น 6
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
110/1-4 ถนนประชาชื่น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
e-mail: Achariya.chn@dpu.ac.th

การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม:
กรณีศึกษาของธนาคารออมสิน
The Component Analysis of Factors Affecting Innovative Organization:
Case Study of Government Saving Bank

พิชานันท์ พัฒนานุโรจน์* และอรพรรณ คงมาลัย
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Pichanun Pattananurote* and Orapan Khongmalai
College of Innovation, Thammasat University

Received: March 15, 2024

Revised: April 26, 2024

Accepted: April 29, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสิน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของธนาคารออมสินที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมในระดับต่าง ๆ จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และใช้แบบสอบถามออนไลน์ลักษณะคำถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผ่านการทดสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของทุกข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.500–1.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของชุดแบบสอบถามเท่ากับ 0.954 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงอนุมาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อหาองค์ประกอบรวมและจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสิน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 5 กลุ่มองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ การนำองค์กรเชิงนวัตกรรม และความร่วมมือเชิงนวัตกรรม ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากร ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ และปัจจัยกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วยปัจจัยละ 1 องค์ประกอบ

คำสำคัญ: องค์กรนวัตกรรม นวัตกรรม นวัตกรรมองค์กร สมรรถนะ การถ่ายโอนความรู้ กระบวนการพัฒนานวัตกรรม

Abstract

This quantitative research aimed to identify the components of factors affecting being an innovative organization of the Government Saving Bank. The sample group of 400 employees of the Government Saving Banks who were related with innovation development process in any level were chosen by purposive sampling. Data was gathered by an online closed-end questionnaire, which was tested by content validity and reliability method. All questions were tested in terms of the content validity (IOC) which were between 0.500- 1.000 and the reliability of the questionnaire with the

*พิชานันท์ พัฒนานุโรจน์ (Corresponding Author)

e-mail: Pichanun.pa@gmail.com

coefficient of Cronbach's Alpha of 0.954. Data analysis was performed by exploratory factor analysis (EFA) to identify common factor and create new component groups. The result revealed that factors affecting being an innovative organization of the Government Saving Bank consisted of four factors and five components: two components of organizational innovation, innovative and innovation partnership; one component of competency, knowledge transfer and innovation process.

Keywords: Innovative Organization, Innovation, Organizational Innovation, Competency, Knowledge Transfer, Innovation Process

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คนทั่วไป ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการทำกิจกรรมผ่าน Smartphone เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การซื้อสินค้าและบริการ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น เห็นได้จากผลสำรวจการมี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในครัวเรือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดของจำนวนผู้ใช้ อินเทอร์เน็ต และ Smartphone ในปี 2565 ที่เพิ่มขึ้นถึง 24.4 และ 28.1 ล้านคน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับ จำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ต และ Smartphone ในปี 2560 ส่งผลให้ทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชน ล้วนเล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพยายามที่จะนำมาใช้พัฒนาการดำเนินงานของ องค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ยกกระดั้บการส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้า หรือผู้รับบริการ และสร้างความแตกต่างในผลิตภัณฑ์และบริการของตนเอง เช่นเดียวกับธุรกิจภาคการเงินที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบ พลิกโฉมจากการเข้าสู่ระบบการเงินสมัยใหม่ ซึ่งเป็นการพัฒนารูปแบบการให้บริการ จากธนาคารรูปแบบเดิม (Traditional Banking) ที่ลูกค้าต้องดำเนินการผ่านสาขาเป็นรูปแบบดิจิทัลที่ทำให้ลูกค้า สามารถทำธุรกรรมทาง การเงินได้ด้วยตนเอง ทุกที่ ทุกเวลาผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (Digital Banking) รวมทั้งมีความพยายามในการนำ เทคโนโลยีทางการเงินรูปแบบใหม่มาปรับใช้ เพื่อตอบสนองความต้องการของทั้งผู้ให้บริการและลูกค้า สร้างความ ได้เปรียบในการแข่งขัน ไปจนถึงการพัฒนานวัตกรรม (อรพรรณ คงมาลัย, 2561)

สำหรับธนาคารออมสิน ซึ่งมีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ หรือธนาคารของรัฐที่มีบทบาทในการเป็นกลไก ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะการทำให้ประชาชนฐานราก หรือบุคคลรายย่อยที่มีรายได้น้อย สามารถเข้าถึง แหล่งเงินทุน หรือสินเชื่อในระบบ รวมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตผ่านการพัฒนาในโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การกิจเชิงสังคม (Social Mission) ขณะเดียวกันต้องมีการสร้างรายได้ (Commercial Mission) เพื่อนำผลกำไรที่ได้ไป สนับสนุนการดำเนินการกิจเชิงสังคม ดังนั้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมไปถึงการพัฒนา นวัตกรรม จึงมุ่งหวังในวัตถุประสงค์เพิ่มเติมที่แตกต่างจากภาคเอกชน หรือธนาคารพาณิชย์โดยทั่วไป นั่นคือ ความต้องการในการ พัฒนานวัตกรรมที่สร้างโอกาสให้ประชาชนฐานราก รวมทั้งกลุ่มที่ยังเข้าไม่ถึงบริการทางการเงินในระบบ (Unserved) และกลุ่มที่ยังไม่ได้รับการที่ตีเพียงพอไม่ตอบโจทย้ความต้องการของตน (Underserved) ให้มีโอกาสเข้าถึง หรือ ได้รับบริการทางการเงินที่ดีขึ้น และสามารถเข้าถึงแหล่งทุนด้วยดอกเบี้ยที่เป็นธรรม อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยไม่มาก นักที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรประเภทรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะธนาคารของรัฐให้มีการพัฒนา นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมในบริบทของภารกิจหลักของตนเอง จึงนำมาสู่คำถามการวิจัยที่ว่า อะไรคือ องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสิน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ ต่อการกำหนดกลยุทธ์ และแนวทางการยกระดับการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของธนาคารออมสิน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสิน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. องค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) คือ องค์กรที่มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร (เทียนชัย อร่ามหยก และกัญญามน อินทว้าง, 2562) ซึ่งนวัตกรรมดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเป้าหมายหรือทิศทางขององค์กร และตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งองค์กรมีศักยภาพในการพัฒนาความสามารถนั้นให้สูงขึ้นได้ เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ นวัตกรรม (Innovation) ที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า การสร้างสิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562) ซึ่งในมุมมองการดำเนินธุรกิจ นวัตกรรมจะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งการยกระดับศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งผู้ใช้บริการ อุตสาหกรรม/ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ไปจนถึงสังคมในวงกว้าง (ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562) โดยในการศึกษาเรื่องนวัตกรรมนักวิชาการได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้หลายแนวทาง ซึ่ง Chutivongse, N. & Gedsri, N. (2011); Uzokurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. & Eminoglu, G. (2013) ได้มีการแบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) และนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ (Business Model Innovation) อย่างไรก็ตามด้วยการกิจการดำเนินงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยจึงให้คำนิยามของนวัตกรรมตามบริบทขององค์กรที่ต้องมีการดำเนินเนินภารกิจเชิงสังคม (Social Mission) ให้ความสำคัญรวมถึง การสร้างสิ่งใหม่ที่เกิดจากองค์ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ หรือการปรับปรุงสิ่งเดิม เป็นได้ทั้งในรูปแบบผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ หรือรูปแบบการดำเนินธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ หรือสร้างคุณค่าให้กับองค์กรในมิติต่าง ๆ ทั้งเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม เช่น การเพิ่มรายได้ การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างโอกาสให้กับประชาชนฐานราก กลุ่ม Unserved และกลุ่ม Underserved สามารถเข้าถึงหรือได้รับบริการทางการเงินที่ดีขึ้น รวมทั้งเข้าถึงแหล่งทุนด้วยดอกเบี้ยที่เป็นธรรม เป็นต้น

2. นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) คือ การปรับแนวทางการดำเนินงานขององค์กรในมิติต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการแข่งขันและประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งการปรับตัวและความยั่งยืนขององค์กร อีกทั้งนวัตกรรมองค์กรยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเป็นกลไกที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและรูปแบบการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (อรพรรณ คงมาลัย, 2561)

ทั้งนี้ การจะทำให้การพัฒนานวัตกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วยหลายปัจจัย โดยสิ่งที่องค์กรคำนึงถึงไม่ใช่แค่เพียงผลลัพธ์ปลายทางที่จะเกิดขึ้นเท่านั้น แต่ต้องมีการปรับปรุง หรือยกระดับการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม ประกอบด้วยปัจจัยภายใน ดังต่อไปนี้

(1) กลยุทธ์ (Strategy) การที่จะก่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรนั้น ความสำเร็จของการกำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กร รวมทั้งการกำหนด และถ่ายทอดตัวชี้วัดเป็นสิ่งสำคัญ (พิชชาภา ตันเทียม, 2563) โดยจะต้องกำหนดให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายระดับองค์กรเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างแท้จริง (กนกวรรณ ภูโหม, 2559) ขณะที่สำนักงานนวัตกรรม (2562) ระบุว่า การจัดการนวัตกรรมเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยจะต้องเชื่อมโยงกับความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งคุณค่าหรือสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายให้ความสำคัญสามารถเป็นได้หลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติด้านการใช้งาน (Functional) ด้านสังคม (Social) หรือด้านอารมณ์ (Emotional) ที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน

(2) ความเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำขององค์กรจะต้องส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร โดยต้องสร้างความชัดเจนถึงแนวทางการทำงาน สนับสนุน และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กร และบุคลากร (Chaar, S. & Easa, N., 2020) ขณะเดียวกันต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มากกว่าที่จะควบคุม หรือสั่งการเพียงอย่างเดียว และสร้างบรรยากาศผ่านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบเปิดกว้าง (Open Communication) (Chutivongse, N. & Gerd Sri, N., 2019)

(3) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และพัฒนานวัตกรรม สามารถดำเนินการได้ในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการเชื่อมโยงกับกิจกรรมลักษณะต่าง ๆ การเปิดโอกาสหรือสร้างเวทีให้บุคลากรสามารถแสดงแนวคิด และการผลักดันผ่านการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562) รวมไปถึงการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนทั้งในรูปแบบตัวเงิน (Duah, H. & Opoku, P., 2019) และไม่ใช่ตัวเงินอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน รวมทั้งรักษาศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กร เช่น การให้ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ การพัฒนา และโอกาสในความก้าวหน้า (กนกวรรณ ภูใหม่, 2559; ภูกฤษ สถาณสุข, 2562)

(4) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) วัฒนธรรมองค์กรสามารถขับเคลื่อนผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สำคัญทั้งด้านนวัตกรรม ประสิทธิภาพ และผลการดำเนินงาน (Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. & Eminoglu, G., 2013) โดยวัฒนธรรมเชิงบวกจะส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเปิดกว้างต่อความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงแนวความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน และการทำงานร่วมกันจะทำให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรม และผลงานที่มีประสิทธิภาพ (พิชชาภา ตันเทียม, 2563) ขณะเดียวกันต้องไม่มีการลงโทษต่อความผิดพลาด หรือล้มเหลวที่เกิดจากการสร้างนวัตกรรม และต้องทำให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมที่มีต่อทั้งระดับการปฏิบัติงานประจำวันและระดับองค์กร (ภูกฤษ สถาณสุข, 2562)

(5) โครงสร้างองค์กร (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมสำหรับการเป็นองค์กรนวัตกรรมนั้นไม่มีลักษณะรูปแบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับบริบทการดำเนินงานขององค์กร (กนกวรรณ ภูใหม่, 2559) โดยโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับการพัฒนานวัตกรรมจะต้องสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน และมีรูปแบบการทำงานร่วมกันที่ไม่เป็นทางการ (Chutivongse, N. & Gerd Sri, N., 2019) อีกทั้งการจัดโครงสร้างองค์กรยังจัดเป็นกลยุทธ์ หรือแนวทางที่ทำให้เกิดการส่งต่อองค์ความรู้ไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อไปยังผลการดำเนินงานองค์กร (Otundo, J., 2023)

(6) พันธมิตรทางธุรกิจ (Partnership) องค์กรอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร หรือความสามารถที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมได้ด้วยตนเอง การร่วมมือกับพันธมิตรจะส่งผลให้เกิดความสนใจในการส่งต่อข้อมูล และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน (Pittz, T. & Adler, T., 2023) ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มความสามารถขององค์กรรวมถึงการพัฒนานวัตกรรม อีกทั้งองค์กรยังสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพันธมิตร ซึ่งอาจนำไปสู่การต่อยอดนวัตกรรมได้ในอนาคต (Chutivongse, N. & Gerd Sri, N., 2019) โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกับการระบุของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562) ที่กำหนดให้ความร่วมมือ และการจัดการเครือข่ายพันธมิตรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรม เนื่องจากแต่ละองค์กรต่างมีความสามารถ หรือความถนัดที่แตกต่างกัน การใช้ความร่วมมือกับพันธมิตรจึงช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งใช้ระยะเวลาที่น้อยกว่าการพัฒนาด้วยตนเองเพียงอย่างเดียว

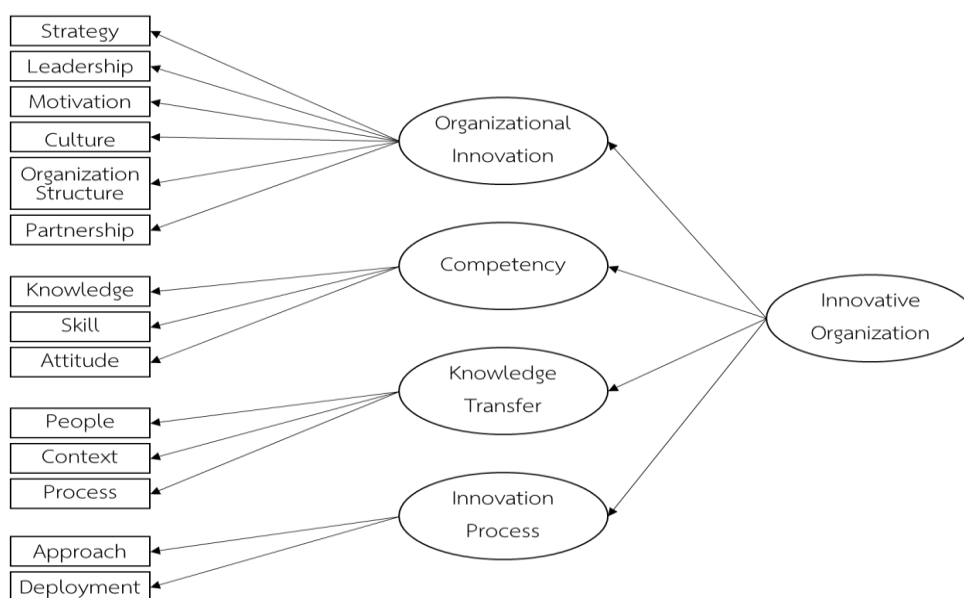
3. สมรรถนะของบุคลากร (Competency) สมรรถนะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นรากฐานของบุคลากรที่เชื่อมโยงระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการบรรลุตามเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่องค์กรกำหนดไว้ (ปาริฉัตร หิรัญสาย, 2559) ซึ่งการที่บุคลากรจะมีการคิดสร้างสรรค์นั้นจำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะ

ที่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของอรรถพรณ คงมาลัย (2561) ที่ระบุว่า สมรรถนะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งบุคลากรสามารถนำความคิดใหม่มาพัฒนานวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นระดับกระบวนการทำงานของตนเอง หรือระดับองค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอผ่านการศึกษาเรียนรู้ และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้มั่นใจว่าสมรรถนะของบุคลากรมีความเท่าทันกับบริบท หรือทิศทางขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป (Duah, H. & Opoku, P., 2019)

4. การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) การถ่ายโอนความรู้เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ก่อประสิทธิภาพมิติต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งรวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างรายได้ไปจนถึงความยั่งยืนขององค์กร (Otundo, J., 2023) อีกทั้งการถ่ายโอนความรู้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร ทั้งในมิติของความเร็วและคุณภาพของนวัตกรรม โดยผู้บริหารจะต้องมีการสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมในการถ่ายโอนความรู้ และการกำหนดวิธีการในการสื่อสารความรู้ไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chaar, S. & Easa, N., 2020) ซึ่งนอกเหนือจากด้านความรู้แล้ว สิ่งที่สำคัญคือเครื่องมือ กระบวนการ หรือเทคโนโลยีที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้การถ่ายโอนความรู้เป็นไปอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร (ปาริฉัตร หิรัญสาย, 2559)

5. กระบวนการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Process) องค์กรต้องมีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยกระบวนการพัฒนานวัตกรรมนั้นจะต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ (Chutivongse, N. & Gerd Sri, N., 2011) รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกล้าแสดงความคิดเห็น (เทียนชัย อร่ามหยก และกัญญามาน อินท้าว, 2562) ขณะเดียวกันกระบวนการต้องมีคุณภาพและความชัดเจน (ภูกฤษ สถานสุข, 2562; พิษขภา ตันเทียว, 2563) โดยจะต้องมีการจัดการตั้งแต่การสร้าง และรวบรวมแนวความคิดสร้างสรรค์ การคัดกรอง และคัดเลือกแนวความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาแนวคิดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรม จนถึงการพัฒนาให้กลายเป็นนวัตกรรมจริง และสร้างประโยชน์เชิงพาณิชย์ที่สามารถออกสู่ตลาดได้ และประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดคุณค่าต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ รวมทั้งสามารถนำไปต่อยอดสู่ความยั่งยืน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562)

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ กลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และพันธมิตรทางธุรกิจ 2) สมรรถนะของบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบคือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ 3) การถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคคล บริบท และกระบวนการ 4) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ การกำหนดแนวทางการพัฒนานวัตกรรม และการนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมไปปฏิบัติจริง จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรของธนาคารออมสิน จำนวน 21,270 คน ผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นบุคลากรของธนาคารออมสินที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมในระดับต่าง ๆ เช่น การรับทราบนโยบาย การเข้ารับการอบรมหรือการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร e-learning ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ และนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีต่าง ๆ (อาทิ Morning Talk, GSB Wisdom, การประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน) การเข้าร่วมการประกวดโครงการด้านนวัตกรรม การเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้ และนวัตกรรมขององค์กร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Maximum Likelihoods ที่ควรมีก่อนการสุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ (อรพรรณ คงมาลัย และอัญญิฐา ดิษฐานนท์, 2562) ซึ่งกรอบแนวคิดงานวิจัย มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้น 17 ตัวแปร ดังนั้นงานวิจัยนี้ควรมีก่อนการสุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 340 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการได้รับข้อมูลตอบกลับที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง โดยการพิจารณากลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับงานวิจัย

2. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนกรอบแนวคิด และทฤษฎีวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ปัจจัยที่เป็นไปตามขอบเขตของงานวิจัยให้ครอบคลุม และครบถ้วนมากที่สุด เพื่อนำมาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ผ่านการพัฒนาข้อคำถามของแบบสอบถามงานวิจัย (Questionnaire) ในลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended Question) ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และตอบสนองวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษา โดยมีทางเลือกของระดับความคิดเห็น 5 ระดับคะแนน ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ถูกพัฒนาไปทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารของธนาคารออมสินที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการนวัตกรรมในธนาคารออมสิน จำนวน 5 ท่าน เพื่อให้ประเมินเนื้อหาของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามแต่ละข้อ และวิธีการตั้งคำถามว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยหรือไม่ โดยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.500–1.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์การ

ทดสอบ รวมทั้งทดสอบความน่าเชื่อถือของเนื้อหา (Reliability) โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน โดยปัจจัยทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.790 - 0.923 และค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของชุดแบบสอบถามเท่ากับ 0.954 ซึ่งผ่านเกณฑ์การทดสอบเนื่องจากมีค่ามากกว่า 0.700 (Lunneborg, C. E., 1979)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ทางออนไลน์ผ่าน Microsoft Forms ในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 และได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนกลับมาจำนวน 400 ตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะเบื้องต้นของประชากรที่ทำการศึกษาผ่านกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้จากแบบสอบถามออนไลน์ และอธิบายค่าของข้อมูล โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(2) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์หาลักษณะองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ซึ่งเป็นการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้เป็นกลุ่มเดียวกัน และตัดตัวแปรที่ไม่เข้ากลุ่ม หรือไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ออกจากการวิจัย โดยผู้วิจัยจะวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) นวัตกรรมองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ กลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และพันธมิตรทางธุรกิจ 2) สมรรถนะของบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ 3) การถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ บุคคล บริบท และกระบวนการ 4) กระบวนการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ การกำหนดแนวทางการพัฒนานวัตกรรม และการนำแนวทางการพัฒนานวัตกรรมไปปฏิบัติจริง

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ 26-41 ปี หรือเป็นกลุ่ม Generation Y จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 2) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ที่ 20 ปีขึ้นไป และ 11-15 ปี จำนวน 114 และ 113 คนตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 28.50 และ 28.25 ตามลำดับ 3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในกลุ่มปฏิบัติการ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสายงานกิจการสาขา จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมในระดับต่าง ๆ เช่น การรับทราบนโยบาย การเข้ารับการอบรม หรือการเรียนรู้ผ่านหลักสูตร e-learning ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ และนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีต่าง ๆ (อาทิ Morning Talk, GSB Wisdom, การประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน) การเข้าร่วมการประกวดโครงการด้านนวัตกรรม การเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนด้านการจัดการความรู้ และนวัตกรรมขององค์กร ขณะที่ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อข้อความทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 4.21-5.00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยนั้น ๆ มากที่สุด และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกข้อความอยู่ที่ 0.554-0.848

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้วิธีสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principle Components และการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยมีการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ผ่านการทดสอบค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.500 และทดสอบค่า Bartlett’s Test of Sphericity ซึ่งควรมีค่า Significant น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงจะถือว่าข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้วิธี EFA และเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบรวม คือ สถิติความแปรปรวนสะสม (Cumulative Variance Explained) ซึ่งควรมีค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 60.00 จึงจะถือว่าองค์ประกอบใหม่สามารถอธิบายข้อมูลได้เพียงพอ ค่าสถิติความร่วมกัน (Communalities) ใช้วัดความสามารถของตัวแปรในการอธิบายองค์ประกอบรวม ซึ่งควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 จึงจะถือว่ามีความเพียงพอ และสถิติน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ใช้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรกับกลุ่มองค์ประกอบ ซึ่งควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 จึงจะถือว่ามีความสำคัญ (Taherdoost, H., Sahibuddin, S. & Jalaliyoon, N., 2022)

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของแต่ละปัจจัย เป็นดังนี้

2.1 ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.94 และสถิติ Bartlett’s Test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.001 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยนวัตกรรมองค์กรสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 2 กลุ่มจากเดิมที่มี 6 กลุ่ม โดยมีค่า Cumulative Variance Explained เท่ากับร้อยละ 77.35 ค่า Communalities อยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.87 และค่า Factor Loadings อยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.89 ซึ่งองค์ประกอบใหม่ 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มการนำองค์กรเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีค่า Variance Explained เท่ากับร้อยละ 40.58 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยตัวแปรการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่จะสะท้อนถึงการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และนวัตกรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด และตัวแปรการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นลำดับที่ 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มการนำองค์กรเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)

การนำองค์กรเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)	น้ำหนัก องค์ประกอบ
ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่จะสะท้อนถึงการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และนวัตกรรม	0.826
การกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน	0.820
ผู้บริหารสื่อสารนโยบายด้านนวัตกรรม และผลักดันให้เกิดการสร้างนวัตกรรม	0.816
ผู้บริหารสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม โดยมีส่วนร่วมผ่านการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ หรือ Coaching	0.809
การกำหนดเป้าหมายในระดับองค์กรที่ชัดเจนและท้าทาย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	0.807
การถ่ายทอดกลยุทธ์และเป้าหมายด้านนวัตกรรมจากระดับองค์กรสู่ระดับปฏิบัติการได้อย่างเหมาะสม	0.792

กลุ่มความร่วมมือเชิงนวัตกรรม (Innovation Partnership) มีค่า Variance Explained เท่ากับร้อยละ 36.78 ประกอบด้วย 6 ตัวแปร โดยตัวแปรการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสิ่งใหม่/สร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจที่ชัดเจน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด และตัวแปรการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ร่วมกับพันธมิตร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นลำดับที่ 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มความร่วมมือเชิงนวัตกรรม (Innovation Partnership)

ความร่วมมือเชิงนวัตกรรม (Innovation Partnership)	น้ำหนักองค์ประกอบ
การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสิ่งใหม่/สร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจที่ชัดเจน	0.893
การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ร่วมกับพันธมิตร	0.880
การมีความร่วมมือกับพันธมิตร เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างรายได้ และขยายธุรกิจ	0.806
การทำงานแบบโครงการ (Team Project) เช่น การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross Functional Team) เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.731
การจัดโครงสร้างที่สนับสนุนให้เกิดองค์กรนวัตกรรม	0.715
การสนับสนุนให้มีการ Rotate บุคลากร ทั้งในหน่วยงานและข้ามสายงาน	0.699

ทั้งนี้ สำหรับปัจจัยนวัตกรรมองค์กร ได้มีการตัดข้อคำถามรวม 6 ข้อคำถาม เนื่องจากค่า Factor Loading ที่ปรากฏในทั้ง 2 องค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน ทำให้ไม่สามารถจัดอยู่ในองค์ประกอบใดได้แม้ว่าจะมีค่า Communalities และ Factor Loading ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดก็ตาม โดยประกอบด้วยคำถามดังนี้

- การมีกิจกรรมส่งเสริมและกระตุ้นพนักงานในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม
- การสร้างแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความเหมาะสม
- การสร้างแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความเหมาะสม
- การมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น และรับฟังผู้อื่น
- การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน
- การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2 ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากร (Competency) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.93 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.001 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากรสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 กลุ่มจากเดิมที่มี 3 กลุ่ม โดยมีค่า Cumulative Variance Explained เท่ากับร้อยละ 81.57 ค่า Communalities อยู่ระหว่าง 0.77 ถึง 0.86 และค่า Factor Loadings อยู่ระหว่าง 0.88 ถึง 0.93 ประกอบด้วย 10 ตัวแปร โดยตัวแปรบุคลากรมีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในการทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด และตัวแปรบุคลากรมีความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นลำดับที่ 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มสมรรถนะของบุคลากร (Competency)

สมรรถนะของบุคลากร (Competency)	น้ำหนักองค์ประกอบ
บุคลากรมีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	0.928
บุคลากรมีความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์นวัตกรรม	0.912
บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย/ สร้างคุณค่าเพิ่มแก่ธนาคาร	0.912

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะของบุคลากร (Competency)	น้ำหนักองค์ประกอบ
บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/ ทำสิ่งใหม่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย/ สร้างคุณค่าเพิ่มแก่ธนาคาร	0.906
บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนเอง	0.906
บุคลากรให้ความสำคัญกับความสำคัญของงาน ทั้งเชิงคุณภาพและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	0.901
บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของธนาคารที่ชัดเจน โดยเฉพาะใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของตนเอง	0.899
บุคลากรมีทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาระยะยาว	0.896
บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารกับทั้งลูกค้าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0.895
บุคลากรมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.876

2.3 ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.92 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับน้อยกว่า 0.001 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 กลุ่มจากเดิมที่มี 3 กลุ่ม โดยมีค่า Cumulative Variance Explained เท่ากับร้อยละ 80.47 ค่า Communalities อยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.86 และค่า Factor Loadings อยู่ระหว่าง 0.86 ถึง 0.93 ประกอบด้วย 8 ตัวแปร โดยตัวแปรความสามารถในการถ่ายทอด และสื่อสารองค์ความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด และตัวแปรความรู้/ประสบการณ์ในการทำงานของทั้งผู้ให้ และผู้ได้รับการถ่ายโอนความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็นลำดับที่ 2 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer)

การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer)	น้ำหนักองค์ประกอบ
ความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารองค์ความรู้	0.926
ความรู้/ประสบการณ์ในการทำงานของทั้งผู้ให้และผู้ได้รับการถ่ายโอนความรู้	0.919
ผู้รับการถ่ายโอนความรู้ มีความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานไปจนถึง การต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรม	0.915
วัฒนธรรมและลักษณะการทำงานของธนาคาร เอื้อต่อการถ่ายโอนความรู้	0.912
ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ในธนาคาร	0.911
บุคลากรสามารถถ่ายโอน/แลกเปลี่ยนองค์ความรู้โดยผ่านการพบปะ พูดคุย	0.877
บุคลากรได้รับองค์ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของธนาคาร	0.857
บุคลากรได้รับองค์ความรู้ที่เข้าใจง่าย มีรูปแบบหลากหลาย และมีความน่าสนใจในการศึกษา	0.856

2.4 ปัจจัยกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Process) ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการใช้วิธี EFA โดยสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.83 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญที่ระดับ น้อยกว่า 0.001 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยกระบวนการพัฒนานวัตกรรมสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ได้เป็น 1 กลุ่มจากเดิมที่มี 2 กลุ่ม โดยมีค่า Cumulative Variance Explained เท่ากับร้อยละ 89.41 ค่า Communalities

อยู่ระหว่าง 0.88 ถึง 0.93 และค่า Factor Loadings อยู่ระหว่าง 0.94 ถึง 0.96 ประกอบด้วย 4 ตัวแปร โดยตัวแปร การกำหนดกระบวนการในการพัฒนานวัตกรรมที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด และตัวแปรการนำแนวความคิดใหม่ที่ประโยชน์มาพัฒนา/ ต่อยอดเป็นนวัตกรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงเป็น ลำดับที่ 2 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Process)

กระบวนการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Process)	น้ำหนักองค์ประกอบ
การกำหนดกระบวนการในการพัฒนานวัตกรรมที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	0.962
การนำแนวความคิดใหม่ที่ประโยชน์มาพัฒนา/ ต่อยอดเป็นนวัตกรรม	0.945
การกำหนดกระบวนการในการต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ที่มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ	0.939
การนำนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นไปสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจเดิมได้ ทั้งเชิง พาณิชย์ (รายได้) หรือเชิงสังคม (ช่วยเหลือประชาชน)	0.936

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธี EFA แสดงให้เห็นว่าโมเดลองค์ประกอบของปัจจัยต่อการเป็น องค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสินประกอบด้วย 4 ปัจจัย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากร (Competency) ปัจจัย การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) และปัจจัยกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Process) ประกอบด้วยปัจจัยละ 1 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการนำองค์กรเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีความสำคัญมากที่สุดต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม เนื่องจากบริบทของการเป็นองค์กร รัฐวิสาหกิจ อีกทั้งยังเป็นธุรกิจภาคบริการ ประกอบกับการกำหนดเป้าหมายในการมุ่งพัฒนานวัตกรรมมีความชัดเจน ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาทำให้การขับเคลื่อนธนาคารสู่องค์กรนวัตกรรมถือว่าอยู่ในระยะเริ่มต้น การปฏิบัติตนของผู้บริหาร และการดำเนินงานแบบ Top-Down เช่นการกำหนดนโยบาย/เป้าหมายด้านนวัตกรรม และสื่อสารถ่ายทอด รวมทั้ง การกระตุ้นให้พนักงานมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิษขภา ดันเทียว (2563) ที่อธิบายว่า การทำให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านนวัตกรรม ที่ชัดเจน รวมทั้งบทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรเกิดการ สร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษามีความขัดแย้งกับ Chaar, S. & Easa, N. (2020) ที่พบว่า การปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างของผู้นำไม่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ บุคลากร ยังมีความคิดเห็นว่าการมีความร่วมมือเชิงนวัตกรรม (Innovation Partnership) กับหน่วยงานภายนอก มีความสำคัญ รองลงมาต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม เนื่องจากข้อจำกัดของการเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจทั้งด้านข้อกำหนด/กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง และความพร้อมของทรัพยากร โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีทำให้การจะพัฒนานวัตกรรมให้สำเร็จต้องมีการ ร่วมมือกับพันธมิตร สอดคล้องกับการศึกษาของ Chutivongse, N. & Gerd Sri, N. (2019) ที่อธิบายว่า กลยุทธ์ในการ ดำเนินงานร่วมกับพันธมิตรเป็นปัจจัยขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรนวัตกรรม อีกทั้งยังต้องมีการจัดโครงสร้างที่สนับสนุนให้ เกิดพัฒนานวัตกรรม เช่นการทำงานแบบ Team Project การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการ นวัตกรรมที่ชัดเจน รวมทั้งการ Rotate บุคลากรให้มีความรู้ที่หลากหลายและเกิดเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ กนกวรรณ ภูใหม่ (2559) อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชน หรือองค์กรที่เป็นภาค การผลิต จะพบว่า ผลการศึกษามีความแตกต่างกัน โดยนอกเหนือจากการนำองค์กรเชิงนวัตกรรม และความร่วมมือ เชิงนวัตกรรมแล้วองค์ประกอบที่พบในผลการศึกษาส่วนใหญ่ คือ การสร้างวัฒนธรรม/การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้

บุคลากรมีผลิตภาพ (Productivity) และผลลัพธ์ตามที่องค์กรคาดหวัง ดังผลการศึกษาของ Uzokurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. & Eminoglu, G. (2013) & Duah, H. & Opoku, P. (2019) รวมถึงการที่บุคลากรเกิดพฤติกรรมในการคิดสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมหรือพัฒนานวัตกรรม ดังผลการศึกษาของ กนกวรรณ ภูใหม่ (2559) อรพรรณ คงมาลัย (2561) ฤกษ์ สุสานสุข (2562) และพิชชาภา ตันเทียม (2563) ทั้งนี้ สาเหตุที่ทำให้ผลการศึกษาที่มีความแตกต่างอาจเนื่องมาจากบริบทการเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ทำให้มีข้อจำกัดในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร อีกทั้งธนาคารเป็นธุรกิจภาคบริการ ซึ่งงานของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร (พนักงานสาขา) คือ การให้บริการลูกค้า กิจกรรม หรือสิ่งที่ต้องดำเนินการในแต่ละวัน คือ การติดต่อ และแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าเป็นหลัก จึงอาจไม่ได้คำนึงประโยชน์ของการพัฒนานวัตกรรม ประกอบกับการขับเคลื่อนธนาคารสู่องค์กรนวัตกรรมถือว่าอยู่ในระยะเริ่มต้น ด้วยเหตุผลต่าง ๆ ข้างต้นจึงอาจทำให้ประเด็นด้านการสร้างวัฒนธรรม/การสร้างแรงจูงใจ ไม่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสิน

ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากร (Competency) การพัฒนานวัตกรรมไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง หรือหน่วยงานเดียว ต้องมีการร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน ไปจนถึงหน่วยงานภายนอก ดังนั้นบุคลากรจึงให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่น และไว้วางใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ ในการทำงานที่เพียงพอ จึงจะสามารถนำไปต่อยอดในการคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมได้จริง อีกทั้งการมีทัศนคติในการทำงานที่มุ่งหวังทำให้งานบรรลุเป้าหมาย/สร้างคุณค่าเพิ่ม จะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม เนื่องจากการมีทัศนคติดังกล่าวจะทำให้บุคลากรมีการคิด/แสวงหาแนวทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งในระดับขอบเขตความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ไปจนถึงการพัฒนางานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของตนก็ตาม สอดคล้องกับการศึกษาของ อรพรรณ คงมาลัย (2561) ที่อธิบายว่า สมรรถนะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้ธนาคารพาณิชย์พัฒนานวัตกรรมในองค์กรได้โดยตรง โดยความรู้ และทักษะเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทำให้เกิดความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการที่ตอบสนองกับความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้า ขณะเดียวกันทัศนคติเชิงนวัตกรรมในการให้ความสำคัญกับคุณภาพ และผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) บุคลากรให้ความสำคัญกับผู้ให้ และผู้รับการถ่ายโอนความรู้ โดยเฉพาะความสามารถในการถ่ายทอด และสื่อสารของผู้ให้ หากผู้ให้มีความรู้แต่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาได้ย่อมไม่เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันผู้รับเองต้องมีพื้นฐานความรู้/ประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ที่เพียงพอ จึงจะทำให้ผู้รับเกิดความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง อีกทั้งสภาพแวดล้อมต้องสนับสนุนต่อการถ่ายโอนความรู้ ทั้งในเรื่องของวัฒนธรรม และการส่งเสริมจากผู้บริหาร เช่น การมอบนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนความรู้ (KM Role Model) นอกจากนี้ยังต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรผ่านช่องทางและวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Al-Dmour, A., Al-Dmour, R. & Rababeh, N. (2020) ที่ระบุว่า การจัดการความรู้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการเงิน ขณะที่การศึกษาของ Otundo, J. (2023) อธิบายว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้การถ่ายโอนความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ วัฒนธรรม โดยกฎเกณฑ์สำคัญอยู่ที่การพูดคุย หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทั้งที่เป็นทางการ และไม่ใชเป็นทางการ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

ปัจจัยกระบวนการพัฒนานวัตกรรม (Innovation Process) บุคลากรให้ความสำคัญกับการกำหนดกระบวนการต่อยอดความคิดสร้างสรรค์/พัฒนานวัตกรรมที่มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่สิ่งใหม่/นวัตกรรมที่ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มต่อองค์กรในเชิงพาณิชย์ หรือเชิงสังคมได้จริง ดังผลการศึกษาของ เทียนชัย อร่ามหยก และกัญญาณ อินทวงศ์ (2562) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนานวัตกรรมมีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนานวัตกรรมได้ดีที่สุด ซึ่งกระบวนการในการพัฒนานวัตกรรมนั้นมีหลายขั้นตอน มีความซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ดังนั้นนอกจาก

จะต้องมีการกำหนดกระบวนการที่ชัดเจนแล้ว ยังต้องมีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฤกษ์ สุวานสุข (2562) ที่อธิบายว่า กระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสมจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างไรก็ตาม ต้องคำนึงถึงความเสี่ยงควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้ความสำเร็จของนวัตกรรมนั้น ไม่ได้เป็นเพียงการที่สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการที่กำหนด และทำให้ได้ผลงานนวัตกรรมตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่ยังต้องก่อให้เกิดประโยชน์ หรือมูลค่าเพิ่ม ซึ่งในกรณีขององค์กรรัฐวิสาหกิจเช่นธนาคารออมสิน นิยามของประโยชน์ หรือมูลค่าเพิ่มดังกล่าวมีความแตกต่างจากองค์กรเอกชนที่มุ่งวัดในมิติที่เป็นการเงินเพียงอย่างเดียว โดยเพิ่มมิติด้านมูลค่าเพิ่มเชิงสังคมในการทำให้ประชาชนฐานราก และผู้ที่ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการเงินในระบบ หรือได้รับบริการที่มีคุณภาพไม่เพียงพอให้มีโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการเงินที่ดี และเป็นธรรม

ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสินนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วไม่แตกต่างกับการศึกษาอื่นมากนัก นั่นคือ จะต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ทั้งการนำองค์กรเชิงนวัตกรรม ความร่วมมือเชิงนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่ส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม การถ่ายโอนความรู้ระหว่างบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่แตกต่างจากผลการศึกษาที่ผ่านมา คือ การสร้างวัฒนธรรม/การสร้างแรงจูงใจที่ไม่เป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสิน อาจเนื่องมาจากบริบทขององค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจทำให้มีข้อจำกัดในการสร้างแรงจูงใจ และเป็นธุรกิจภาคบริการ อีกทั้งการขับเคลื่อนธนาคารสู่องค์กรนวัตกรรมยังอยู่ในระยะเริ่มต้น ทำให้มีผลการศึกษาแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มองค์กรภาคเอกชน หรือธุรกิจภาคการผลิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสินประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยนวัตกรรมองค์กร ปัจจัยสมรรถนะของบุคลากร ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ และปัจจัยกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นองค์กรนวัตกรรมในระยะเริ่มต้น ดังนั้นเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนธนาคารไปสู่องค์กรนวัตกรรมที่แท้จริงได้ ธนาคารควรมีการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กรระยะสั้นและระยะยาว ทั้งเชิงผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่ชัดเจน การสื่อสารที่ครอบคลุมทั้งองค์กร และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และเล็งเห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อความยั่งยืนในระยะยาว ไม่ว่าจะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานใดก็ตาม

2. การกำหนดรูปแบบ/เนื้อหา/ช่องทางในการสื่อสารที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร เนื่องจากบุคลากรแต่ละกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมที่แตกต่างกัน ระดับความเข้มข้นในการสร้างความเข้าใจจึงควรแตกต่างกันตามบริบทการทำงานด้วย เช่น บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานกลุ่มลูกค้าซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนานวัตกรรมกับบุคลากรสังกัดสายงานกิจการสาขาที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้าเป็นหลัก เป็นต้น

3. การกำหนดแนวทางในการสรรหา คัดเลือก และดำเนินการร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจที่มีศักยภาพ ควบคู่กับการพัฒนารูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม

4. การออกแบบกระบวนการนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของธนาคาร ทั้งในรูปแบบ Close Innovation และ Open Innovation และสื่อสารไปยังบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ไม่ได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนานวัตกรรมตาม Job Description สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีมุมมอง/องค์ความรู้/ความสามารถที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของธนาคารออมสินในมิติของปัจจัยภายในเท่านั้น อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมของธนาคารในหลากหลายระดับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สาขา อาจไม่ได้เป็นกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องในเชิงลึก หรือให้ความสนใจกับการพัฒนาสู่องค์กรนวัตกรรมมากนัก ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยภายนอกตามบริบทขององค์กรรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม เช่น นโยบายจากภาครัฐ การกำกับดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เทคโนโลยี ลูกค้า ผู้ให้บริการทางการเงินในตลาด เป็นต้น เพื่อให้สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาเพิ่มเติมโดยเฉพาะจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนานวัตกรรมโดยตรง เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการ การบริหารจัดการนวัตกรรม การควบคุมคุณภาพและปรับปรุงกระบวนการ เป็นต้น เพื่อยืนยันองค์ประกอบของปัจจัยว่าสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้หรือไม่

3. การศึกษาเพิ่มเติมในมุมมองขององค์กรอื่นที่เป็นธุรกิจภาคบริการเช่นเดียวกัน เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมในมุมมองที่แตกต่างออกไป อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการยกระดับการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ภูใหม่. (2559). การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กร บริบทธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทียนชัย อร่ามหยก และกัญญามน อินทวาท. (2562). รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมสำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในเครือบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 9(1), 127-139.
- ปาริฉัตร หิรัญสาย. (2559). สมรรถนะของบุคลากรและการถ่ายโอนความรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร บริบทธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชชาภา ตันเทียม. (2563). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูกฤษ สถานสุข. (2562). การพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมในกิจการผลิตไฟฟ้าของรัฐ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์พัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2562). นวัตกรรมและความยั่งยืนของธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566 จาก <https://setsustainability.com/page/innovation>.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์กรมหาชน). (2562). การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.nia.or.th/bookshelf/2?page=5>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). การมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2566 จาก https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/jj.
- อรพรรณ คงมาลัย. (2561). บทบาทของนวัตกรรมองค์กร สมรรถนะเชิงนวัตกรรม และการถ่ายโอนความรู้ต่อนวัตกรรมของธนาคารพาณิชย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 8(1), 34-42.
- อรพรรณ คงมาลัย และอัญญา ดิษฐานนท์. (2562). เทคนิควิจัยด้านการบริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Reference

- Al-Dmour, A., Al-Dmour, R. & Rababeh, N. (2020). The Impact of Knowledge Management Practice on Digital Financial Innovation: the Role of Bank Managers. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**, 51(3), 492-514.
- Chaar, S. & Easa, N. (2020). Does Transformational Leadership Matter for Innovation in Banks? The Mediating Role of Knowledge Sharing. **International Journal of Disruptive Innovation in Government**, 1(1), 36-57.
- Chutivongse, N., & Gerdari, N. (2011). Key Factors Influencing the Development of Innovative Organization: An Exploratory Study. **Portland International Center for Management of Engineering and Technology (PICMET) Conference 2011 31 July-4 August 2011**. Portland, Oregon, USA.
- Chutivongse, N. & Gerdari, N. (2019). Creating an Innovative Organization. **Journal of Modelling in Management**, 15(1), 50-88.
- Duah, H. & Opoku, P. (2019). Reward, Motivation and Creativity: Moderated by the Need for Power. **International Business Research**, 12(3), 1-16.
- Lunneborg, C. E. (1979). Applied Psychological Measurement. **Review of the book Psychometric Theory**, 3(2), 279-280. by Nunnally & Jum, C.J. New York: McGraw-Hill
- Otundo, J. (2023). Knowledge Transfer and Organization Capabilities. **International Journal of Research in Education Humanities and Commerce**, 14(2), 19-26.
- Pittz, T. & Adler, T. (2023). Open Strategy as a Catalyst for Innovation: Evidence from Cross-sector Social Partnerships. **Journal of Business Research**, 160(1), 1-10.
- Taherdoost, H., Sahibuddin, S. & Jalaliyoon, N. (2022). Exploratory Factor Analysis; Concepts and Theory. **Advances in Applied and Pure Mathematics**, 27(1), 375-382.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. & Eminoglu, G. (2013). Role of Innovation in the Relationship Between Organizational Culture and Firm Performance. **European Journal of Innovation Management**, 16(1), 92-117.

คณะผู้เขียน

พิชานันท์ พัฒนานุโรจน์

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

e-mail: Pichanun.pa@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ คงมาลัย

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

e-mail: korapan@tu.ac.th

การพยากรณ์ยอดขายสินค้าของบริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง Sales Forecasting of Products for a Yarn Company

ภัททิรา แก้วเกิด ณัฐรฐนนท์ กานต์รวีกุลธนา ปาณัสม์ มาวัชระ ภูรินทร์ ธนโกเศศ,
นิธิภัทร์ หงส์อุปถัมภ์ไชย, และจินตนา พลศรี*
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Phatthira Kaewkerd Natratanon Kanraweekultana Panas Mawatchara Phurin Thanakoses,
Nitipat Hong-Upathamchai and Jintana Polsri*
Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep

Received: June 5, 2024

Revised: August 6, 2024

Accepted: August 8, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพยากรณ์ยอดขายสินค้าของบริษัทเส้นด้าย โดยการวิจัยรูปแบบประสานวิธีทั้งในเชิงปริมาณ ผ่านการเลือกข้อมูลแบบเจาะจง ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ยอดขายย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558–2565 รวมทั้งสิ้น 8 ปี โดยมีระเบียบวิธีวิจัยผ่านกระบวนการการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการค้นพบความรู้โดยใช้เทคนิคการพยากรณ์ยอดขาย ประกอบด้วย 1) วัน/เดือน/ปี 2) บิลใบกำกับ 3) บิลส่งของ 4) ชื่อผู้ซื้อ 5) เบอร์เส้นด้าย 6) น้ำหนัก 7) ราคาขาย และ 8) ราคารวมต่อบิล จากนั้นนำมาแปลงรูปแบบของข้อมูล ให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมนำไปใช้ในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคของการพยากรณ์ยอดขาย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) การพยากรณ์ยอดขายรายเดือนของปี พ.ศ. 2566 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 322.31 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 26.85 ล้านบาท 2) การพยากรณ์ยอดขายรายเดือนของปี พ.ศ. 2567 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 316.55 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 26.37 ล้านบาท และ 3) การพยากรณ์ยอดขายรายเดือนของปี พ.ศ. 2568 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 379.75 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 31.64 ล้านบาท ที่เป็นผลการพยากรณ์ยอดขายสินค้าของบริษัทเส้นด้ายสำหรับวางแผนการดำเนินธุรกิจในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพยากรณ์ยอดขาย ธุรกิจเส้นด้าย การวิเคราะห์ข้อมูลยอดขาย

Abstract

This research aimed to forecast the sales volume of products for a certain Yarn company. This study employed a mixed-method approach through selective data collection. The data, which constituted a sample group, included sales figures from the year 2015 to 2022, totaling eight years. The research methodology followed the Cross-Industry Standard Process for Data Mining (CRISP-DM) to discover insights using sales forecasting techniques consisting of 1) date/month/year, 2) invoice, 3) delivery note, 4) buyer's name, 5) yarn number, 6) weight, 7) selling price, and 8) total price per

invoice. These data were then transformed into a format suitable for analysis by sales forecasting techniques. The research results revealed that: 1) The forecasted monthly sales for the year 2566 amounted to 322.31 million Baht, with an average monthly sale of 26.85 million Baht 2) The forecasted monthly sales for the year 2567 totaled 316.55 million Baht, with an average monthly sale of 26.37 million Baht And 3) The forecasted monthly sales for the year 2568 amounted to 379.75 million Baht, with an average monthly sale of 31.64 million Baht. The abovementioned sales forecasting of yarn companies was utilized for planning future business operations effectively.

Keywords: Sales Forecast, Yarn Business, Sales Data Analysis

บทนำ

การส่งออก และการนำเข้าผลิตภัณฑ์เส้นด้ายมีความสำคัญสำหรับอุตสาหกรรมนี้ในปัจจุบัน การเข้าใจแนวโน้ม และการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจเส้นด้ายโดยในปี พ.ศ. 2566 พบว่า มูลค่าการส่งออกผลิตภัณฑ์เส้นด้ายลดลงร้อยละ 18.7 เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนเดียวกันของปีก่อน การส่งออก ไปยังญี่ปุ่น และจีนลดลงร้อยละ 30.2 และ 22.5 ตามลำดับ ในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้การส่งออกไปยังเวียดนาม ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.6 ในช่วงนี้การส่งออกผลิตภัณฑ์เส้นด้ายรวมในระยะเวลา 11 เดือนลดลงร้อยละ 29.8 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ญี่ปุ่น จีน และอินเดียเป็นตลาดหลักที่ปรับตัวลดลงร้อยละ 20.4, 21.0 และ 10.5 ตามลำดับ อีกทั้งการนำเข้าผลิตภัณฑ์เส้นด้ายในปีเดียวกันมีสัดส่วนลดลงร้อยละ 20.6 จากเดือนเดียวกัน ของปีก่อนนำเข้าจากญี่ปุ่น และออสเตรเลียลดลงร้อยละ 2.4 และ 74.0 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันนำเข้าจากจีน เพิ่มขึ้นร้อยละ 21.4 ในช่วงนี้ การนำเข้าผลิตภัณฑ์เส้นด้ายรวมในระยะเวลา 11 เดือนลดลงร้อยละ 22.7 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน จีน และสหรัฐอเมริกาเป็นตลาดนำเข้าหลักที่ลดลงร้อยละ 14.8 และ 35.7 ตามลำดับ ในขณะที่การนำเข้าจากญี่ปุ่นในช่วง 11 เดือน เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.1 จากข้อมูลเดียวกัน (สถาบันพัฒนา อุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2567) และด้วยเหตุนี้ธุรกิจเส้นด้ายจำเป็นต้องเข้าใจถึงแนวโน้มและเตรียมรับต่อการปรับตัวตาม การเปลี่ยนแปลงของตลาด หรือกลุ่มลูกค้าซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจเส้นด้ายที่กำลังเปลี่ยนไป

การดำเนินธุรกิจที่เป็นอยู่นั้นมีการคาดคะเนในการพยากรณ์โดยไม่มีเครื่องมือมาช่วย หรือเทคนิคที่เหมาะสม โดยไม่เคยทำการวิเคราะห์ข้อมูล พยากรณ์ยอดขาย และทำการตลาดด้วยเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ บริษัท เส้นด้ายแห่งหนึ่งได้ก่อตั้งขึ้น และจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ ประเภทธุรกิจ อีกทั้งยังต้องการขยายธุรกิจลงไปยังผู้ประกอบการที่มีขนาดเล็ก หรือขนาดย่อมเพื่อเป็นการขยายฐานกลุ่มลูกค้าใน รูปแบบ B2B (SME หรือ MSME) หรือ B2C ดังนั้นสิ่งที่ธุรกิจยังขาดแนวทางในการดำเนินธุรกิจคือ พยากรณ์ยอดขาย วางแผนการตลาดในอนาคตข้างหน้า และเพิ่มฐานลูกค้า การนำข้อมูลมาวิเคราะห์จะช่วยให้เห็นจุดบกพร่อง ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในวางแผนการดำเนินธุรกิจ และยังสามารถทำให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

จากปัญหาที่ธุรกิจเส้นด้ายเป็นธุรกิจที่ยากต่อวางแผนในการดำเนินธุรกิจทั้งในการวางแผนกำลังการผลิต การบริหารสินค้าคงคลังเนื่องจากธุรกิจเส้นด้ายมีปัจจัยภายนอกจำนวนมากที่กระทบต่อยอดขาย ดังนั้นจึงเกิดแนวคิด เบื้องต้นสำหรับใช้ในการพยากรณ์ยอดขาย เพื่อพยากรณ์ยอดขายเส้นด้ายเพื่อนำมาสู่การผลการพยากรณ์ยอดขายของ บริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่งในอนาคตที่เหมาะสม และมีความเฉพาะตัวสำหรับธุรกิจจำหน่ายเส้นด้าย โดยใช้พฤติกรรมของ ลูกค้าที่มีอยู่มาวิเคราะห์และพยากรณ์จะช่วยให้เข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับภาวะตลาดปัจจุบัน และเส้นทางการดำเนินธุรกิจที่ เหมาะสม โดยการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นเครื่องมือที่สำคัญ และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่ออุตสาหกรรมที่มีการแข่งขัน อย่างรุนแรง เช่น อุตสาหกรรมเส้นด้าย เพื่อที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาด ลูกค้า และสภาวะ

เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา การวิเคราะห์ข้อมูลจึงช่วยให้บริษัทสามารถปรับตัวและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง และมีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจต่อไป ทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างฐานลูกค้าที่แข็งแกร่ง และยั่งยืนในอนาคต จึงนำมาสู่คำถามวิจัยที่ว่าอะไรคือยอดขายในอนาคตของสินค้าเส้นด้าย กรณีศึกษาบริษัทเส้นด้าย แห่งหนึ่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อพยากรณ์ยอดขายสินค้าของบริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง

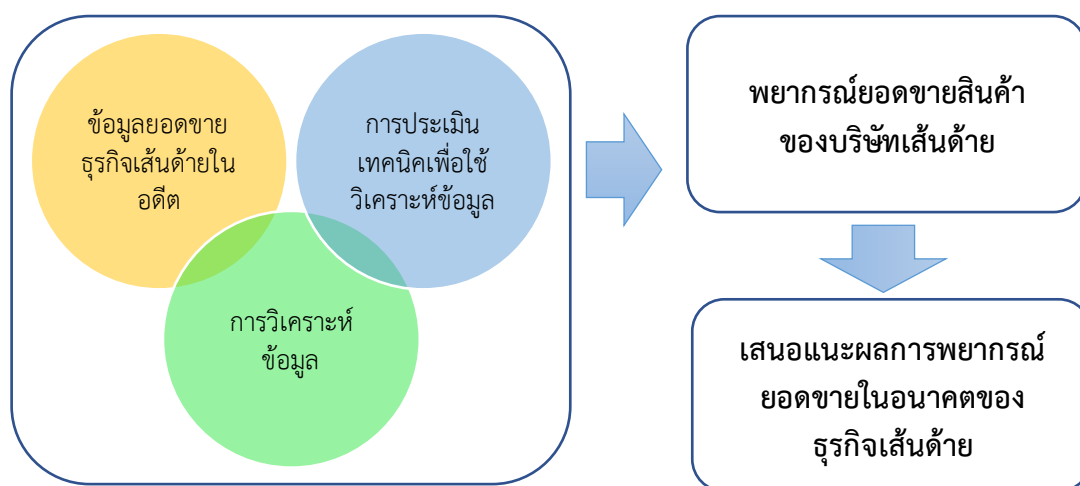
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มมีอยู่ประมาณ 163,827 รายทั่วประเทศโดยมีสัดส่วนของผู้ประกอบการในระดับ SME มากถึง 163,500 ราย หรือคิดเป็น ร้อยละ 99.8 ก่อให้เกิดปริมาณการจ้างงานสูงถึง 666,09 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.6 แต่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้เพียงร้อยละ 31.2 หรือคิดเป็นมูลค่าประมาณ 7.8 หมื่นล้านบาท ในขณะที่ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ซึ่งมีเพียง 327 ราย หรือเพียงร้อยละ 0.2 กลับสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้กว่า 1.6 แสนล้านบาท ดังนั้นประเด็นที่สำคัญคือการพยายามพัฒนาศักยภาพของ SME ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ (การดี เสียวไพโรจน์ และภูมิพร ธรรมสถิตย์เดช, 2566) โดยอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มถือเป็นอุตสาหกรรมหลักอันหนึ่งของประเทศในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องมีการใช้แรงงานจำนวนมากในการผลิต เมื่อแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญใน การขับเคลื่อน อุตสาหกรรม และการเปลี่ยนแปลงระบบเทคโนโลยี อย่างรวดเร็วทำให้อุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้จะมีการร่วมมือกันภายในโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้ามากขึ้น (เรวัฒน์ ไทยทอง และศุภรัชชัย วรรัตน์, 2562) โดยประเทศไทยได้เข้าสู่สถานะการพัฒนาแล้ว เศรษฐกิจไทยจะต้องขยายตัว ประมาณ ร้อยละ 6 ต่อปีในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เน้นเป็นฐานการผลิตที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ของประเทศ โดยการส่งเสริมคลัสเตอร์ในรูปแบบที่มีความสามารถในการแข่งขัน รัฐบาลมีนโยบายในการเชื่อมโยงกับ แหล่งผลิตในประเทศเมียนมาร์ และประเทศกัมพูชาทางฝั่งตะวันตก และตะวันออก กรุงเทพมหานครจะเป็นศูนย์กลาง ด้านการออกแบบ (Design) การจัดหา (Sourcing) การค้า (Trading) สำหรับอุตสาหกรรมสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มของ ประเทศไทย โดยการแบ่งโซ่อุปทานเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มสิ่งทอ และกลุ่มเครื่องแต่งกาย กลุ่มสิ่งทอประกอบด้วย การผลิตเส้นด้ายผ้า และเส้นใย และกลุ่มเครื่องแต่งกายประกอบด้วยผ้าสำเร็จรูปทั้งจากการถักและการทอ (พงษ์เทพ ภูเดช 2561) อีกทั้งยังมีการยืนยันจากผลการวิจัยมากมายที่ได้นำเสนอแนวทางการศึกษาในธุรกิจสิ่งทอหรือเส้นด้ายโดย Choi, Hui, Liu, Ng, & Yu (2014) ในธุรกิจการค้าเสื้อผ้าตัวการตัดสินใจในด้านการดำเนินงานจะต้องทำในระยะเวลาที่สั้น และวิธีการทำนายต้องสามารถดำเนินการได้ด้วยข้อมูลที่มีจำกัดอย่างมากภายในระยะเวลาที่จำกัด ความต้องการใน ธุรกิจเสื้อผ้าระบบเร็วอย่างดี เนื่องจากปัจจัยแนวโน้มมีนัยสำคัญ และวงจรฤดูกาลมักมีความแปรปรวนสูงในธุรกิจ เสื้อผ้าระบบเร็ว ผลลัพธ์จากงานวิจัยนี้ซึ่งวางรากฐานเพื่อช่วยในการทำนายยอดขายแบบเรียลไทม์ สำหรับการ ดำเนินงานในธุรกิจเสื้อผ้าระบบเร็วในอนาคต นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงผลกระทบทางการจัดการบางประการด้วย ซึ่งเป็นไปทิศทางเดียวกับ Wang (2022) การทำนายยอดขายของผู้บริโภค โดยให้ความสำคัญกับการทำนายล่วงหน้า หลายขั้นตอนของยอดขายรายวันของสินค้าในร้านสะดวกซื้อ ผ่านการทำนายจำนวนของสินค้าต่อการทำธุรกรรม ซึ่งมี แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา เช่น ฤดูกาล ราคา โปรโมชัน ผลกระทบแบบสุ่ม และตัวทำนายสำหรับร้านค้า เฉพาะรายอื่น ๆ สำหรับสินค้าแต่ละชิ้น โดยการวิเคราะห์เชิงตามลำดับมีการกรองข้อมูลอย่างรวดเร็วแบบพร้อมกัน บนชุดของสินค้าที่แยกออกจากกัน และเป็นไปได้ทั้งระหว่างสินค้าที่อาจมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมาก การใช้วิธี อนุกรมทางหลากหลายชั้นช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูล ระหว่างสินค้าที่มีลักษณะแบบเกี่ยวข้องกันตามเวลา

เพื่อปรับปรุงการทำนาย พร้อมรักษาความสามารถในการขยายการผลิตสินค้าสินค้า หรือแนวทางการดำเนินธุรกิจ เช่นเดียวกับ ธัญชนก จันทรหอม (2564) ที่ได้นำเสนอการวิจัยนี้เน้นการพัฒนาวิธีการพยากรณ์แบบอนุกรมเวลาเพื่อกำหนดการสั่งซื้อที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับโรงงานผลิตยางซิลิโคน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มของการใช้วัสดุประเภทการสิ้นเปลือง และทำนายการสั่งซื้อในอนาคต โดยใช้วิธีการสั่งซื้อที่มีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด (Economic Order Quantity) และการเก็บสินค้าไว้ในคลังในระดับที่เหมาะสม (Safety Stock) เริ่มต้นจากการรวบรวมข้อมูลยอดขายสินค้าชนิด K ในช่วงปี 2017-2019 และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด 3 คน เพื่อเพิ่มความเข้าใจในรูปแบบการขายสินค้า ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารข้อมูลยอดขาย และสังเกตแนวโน้มของการขายเพื่อจัดหมวดหมู่วัสดุตามหลัก ABC Analysis จากการวิเคราะห์ พวกเขาเลือกศึกษาวัสดุในกลุ่ม A และสร้างรูปแบบการพยากรณ์แบบอนุกรมเวลาเพื่อประมาณการปริมาณการสั่งซื้อที่มีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด และเก็บสินค้าไว้ในคลังในระดับที่เหมาะสม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยเป็นการพยากรณ์แบบอนุกรมเวลาที่มีความแม่นยำสูงสุด โดยมีค่า Mean Absolute Deviation (MAD) = 55,745.43 และค่า Mean Absolute Percentage Error (MAPE) = 17.83% การใช้ปริมาณสินค้าที่เก็บไว้ในคลังในระดับที่เหมาะสม และปริมาณการสั่งซื้อที่มีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดทำให้เป็นไปได้ในการลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุต้นทุนลงได้ และพิรญา เต่าทอง (2565) ได้ศึกษาการพยากรณ์ยอดขายสินค้าประเภทเครื่องสำอางที่เหมาะสมสำหรับผู้ผลิตในแถบอาเซียน ได้ศึกษาการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแบบการพยากรณ์ยอดขายผลิตภัณฑ์ใหม่ประเภทเครื่องสำอางที่เหมาะสมจำนวน 3 แบรินด์ โดยอาศัยข้อมูลแบบอนุกรมเวลาของยอดขายในอดีตจำนวน 12 ช่วงเวลา มาหาตัวแบบในการพยากรณ์ยอดขายล่วงหน้า 24 เดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคการพยากรณ์ด้วยวิธีการแยกองค์ประกอบ และวิธีการวิเคราะห์แนวโน้มเส้นตรงซึ่งวัดความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์โดยพิจารณาค่าความผิดพลาดสัมบูรณ์เฉลี่ย (MAD) ค่ากลางของความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (MSE) และค่ากลางของเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนสัมบูรณ์ (MAPE) ที่มีค่าต่ำที่สุดผลการวิจัย พบว่า วิธีวินเตอร์เป็นตัวแบบการพยากรณ์ยอดขายผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแบรินด์ T และแบรินด์ S มีค่า MAPE เท่ากับ 27 และ 35 ตามลำดับ ส่วนวิธีการแยกองค์ประกอบเป็นตัวแบบการพยากรณ์ยอดขายผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแบรินด์ B มีค่า MAPE เท่ากับ 17 ผลการประเมินการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์สำหรับการช่วยเหลือการตัดสินใจของสถานประกอบการในภาพรวมอยู่ในระดับดีมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 คะแนนการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงสามารถใช้เป็นระบบสนับสนุนการตัดสินใจการพยากรณ์ยอดขายสินค้า เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ผลิตทั้งด้านปริมาณการผลิตรวมถึงคุณภาพในการให้บริการ อีกทั้ง Ruitenbeek, Koole, & Bhulai (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพยากรณ์ยอดขายผลิตภัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงศักยภาพในการคาดการณ์สำหรับอนุกรมเวลาที่มีอุปสงค์ที่ไม่ต่อเนื่อง และความแปรผันสูงของปริมาณการขาย โดยการใช้การรวมอนุกรมเวลาเพื่อเปรียบเทียบวิธีการพยากรณ์ในอนุกรมเวลาเดียวกับการคาดการณ์โดยใช้การรวมอนุกรมเวลาเป็นตัวถดถอยเพิ่มเติม เพื่อจัดการกับการขาดความสอดคล้องกันในการขายภายในกลุ่มผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ด้วยการรวมกลุ่มภายในกลุ่มธุรกิจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าตรวจสอบการรวมกลุ่มภายในกลุ่มธุรกิจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และนำมาใช้ในการคาดการณ์ที่ใช้ Hierarchical Agglomerative Clustering ใช้ Hierarchical Agglomerative Clustering ในประวัติการขายเพื่อสร้างคลัสเตอร์การรวมกลุ่มที่สอดคล้องกันมากขึ้น เพื่อจัดการกับการขาดความสอดคล้องกันในการขายภายในกลุ่มผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจจากผลการตรวจสอบการคาดการณ์ พบว่า ประสิทธิภาพของการจัดกลุ่มมักขึ้นอยู่กับลักษณะของอนุกรมเวลา การจัดกลุ่มด้วยวิธีการใช้ Hierarchical Agglomerative Clustering มีประสิทธิภาพมากกว่าการรวมกลุ่มภายในกลุ่มธุรกิจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในเกือบทุกสถานการณ์ที่ต่อยอดจากงานวิจัย ด้านการพยากรณ์ยอดขายในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และใกล้เคียงเพื่อนำมาสู่คำถามการวิจัยที่ว่า อะไรคือยอดขายเส้นด้ายในอนาคตที่สามารถนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินธุรกิจของบริษัทเส้นด้ายได้ในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพยากรณ์ยอดขายร่วมกับที่มา และความสำคัญของปัญหา พบว่า การนำเทคนิคการวิเคราะห์อนุกรมเวลามาประยุกต์ให้การทำนาย หรือการวิเคราะห์ยอดขายของธุรกิจในอนาคตสำหรับใช้ในการวางแผนของกำลังการผลิต และช่วงเวลาที่ทำยอดขายให้ธุรกิจจะช่วยในการวางแผนบริหารสินค้าคงคลัง ดังนั้นจึงต้องอาศัยข้อมูล หรือพฤติกรรมของลูกค้าของธุรกิจมาศึกษา และวิเคราะห์สำหรับใช้ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเส้นด้าย ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยผ่านกระบวนการการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการค้นพบความรู้ (Cross-Industry Standard Process for Data Mining: CRIPS-DM) (เอกสิทธิ์ พัทธวงษ์กาดำ, 2556) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ความเข้าใจในธุรกิจ (Business Understanding) โดยบริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง มีรูปแบบการประกอบกิจการการค้า คือ จำหน่ายเส้นด้าย และจากการศึกษาจากข้อมูล ยอดขายสินค้าที่รวบรวมมา ทำให้ได้ทราบถึงพฤติกรรมการซื้อขายของลูกค้า แบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ

1.1 การซื้อซ้ำในทุก ๆ เดือน หากสังเกตจากยอดขายที่ได้รับ จะพบว่า มีสินค้าบางกลุ่มบางประเภทที่จะมีการซื้ออยู่ตลอดทุก ๆ เดือน อาทิเช่น บ้างบริษัทจะมีการซื้อเส้นด้ายซ้ำ ๆ เป็นจำนวนมาก

1.2 การซื้อสินค้าที่มีกิจกรรมส่งเสริมการขายจากยอดขายพบว่า มีสินค้าบางกลุ่มในบางช่วงเวลาที่ถูกซื้อในปริมาณมาก หรือมียอดขายที่สูงขึ้น เนื่องจากสินค้าในกลุ่มนั้นได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย ไม่ว่าจะเป็น สินค้าราคาพิเศษ หรือมีของแถมมาคุณซึ่งเป็นการช่วยกระตุ้นการซื้อของสินค้าได้

2. ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูล (Data Understanding)

2.1 ข้อมูลจากยอดขายของ บริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2565 จำนวน 5,160 Record

2.2 ข้อมูลจากยอดขายของ บริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2565 ประกอบด้วย 8 คอลัมน์ ดังนี้ 1) วัน/เดือน/ปี 2) บิลใบกำกับ 3) บิลส่งของ 4) ชื่อผู้ซื้อ 5) เบอร์เส้นด้าย 6) น้ำหนัก 7) ราคาขาย และ 8) ราคารวมต่อบิล

3. การเตรียมข้อมูล (Data Preparation) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล โดยปกติระบบประมวลผลข้อมูล นำเข้าข้อมูล จะอยู่ในรูปแบบที่จำกัดมี 3 ขั้นตอน

3.1 การคัดเลือกข้อมูล (Data Selection) ได้ทำการคัดเลือกข้อมูลยอดขายของ บริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2565 รวมทั้งสิ้น 8 ปี

3.2 การกลั่นกรองข้อมูล (Data Cleaning) ลบข้อมูลที่ซ้ำซ้อน แก้ไขข้อมูลที่ผิดพลาด ข้อมูลที่เป็น ค่าว่าง และข้อมูลที่ไม่เป็นประโยชน์หรือส่งผลต่อความคลื่อนต่อการวิเคราะห์

3.3 การแปลงรูปแบบของข้อมูล (Data Transformation) เป็นขั้นตอนการเตรียมข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมนำไปใช้ในการวิเคราะห์โดยการแทนค่า หรือแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ตรงกับคุณสมบัติของเทคนิคของการ พยากรณ์ยอดขาย

4. การใช้เทคนิค (Technique) ที่อยู่ในรูปแบบของการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการการวิเคราะห์อนุกรมเวลา (Time Series Analysis) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเวลา โดยมุ่งเน้นการศึกษา และการวิเคราะห์แนวโน้ม และลักษณะของข้อมูลตามช่วงเวลาที่เป็นตัวแปร อิสระ ซึ่งอาจเป็นช่วงเวลาต่อเนื่องหรือไม่ต่อเนื่องก็ได้ เช่น เวลาที่ผ่านไปในวัน รายเดือน หรือรายปี โดยสร้าง และปรับโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์อนุกรมเวลา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยของ Moving Average (MA) ค่าเฉลี่ยของ Central Moving Average (CMA) การหาผลลัพท์ของ (Seasonal Variations (S_t)/Irregular Fluctuations (I_t) ค่า อิทธิพลของฤดูกาล Seasonal Variations (S_t) ค่าการจัดอิทธิพลของฤดูกาล (Deseasonalize) การหาค่าแนวโน้ม Trend (T_t) และนำมาพยากรณ์ยอดขาย (Forecast) เพื่อให้การทำนายหรือการวิเคราะห์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (นิตินัย รุ่งจินดารัตน์ และศรัณย์ ทัศนิกานเวศน์, 2562)

5. การประเมินผล (Evaluation) หลังจากที่ได้ผลข้อมูลต้องทำการประเมินผลการพยากรณ์ยอดขาย โดย ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เป็นผู้ประเมินผลการพยากรณ์ยอดขายประกอบด้วย ด้านธุรกิจเส้นด้าย ด้านสถิติ และด้าน การวิเคราะห์ข้อมูล

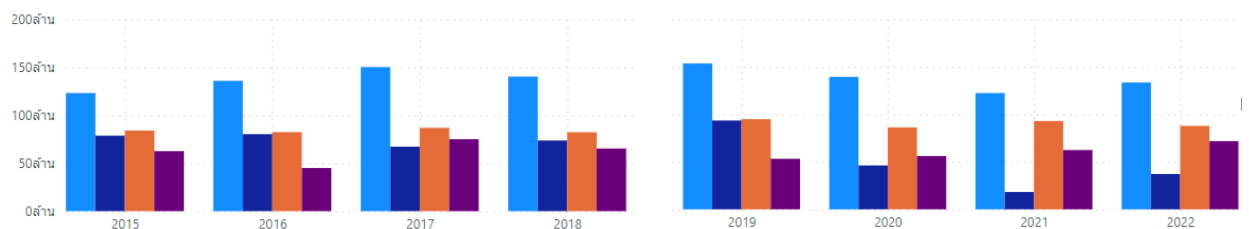
6. การนำใช้งาน (Deployment) หลังจากที่ได้ผลการพยากรณ์ยอดขายไปสู่ขั้นตอนการพิจารณา และการ ตัดสินใจในเชิงธุรกิจสำหรับการดำเนินธุรกิจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการผลิต ด้านการตลาด และด้านอื่น ๆ ของบริษัท เส้นด้าย

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของธุรกิจเส้นด้าย พบว่า การซื้อสินค้าของแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์จำแนก รายเดือนตั้ง พ.ศ. 2559-2565 พบว่า แต่ละเดือนที่มียอดขายทั้งปีมากที่สุด คือ เดือนมีนาคม 294.93 ล้านบาท รองลงมา เดือนมกราคม 284.78 ล้านบาท เดือนมิถุนายน 256.25 ล้านบาท เดือนกุมภาพันธ์ 250.68 ล้านบาท เดือน สิงหาคม 247.51 ล้านบาท เดือนกรกฎาคม 234.18 ล้านบาท เดือนกันยายน 230.54 ล้านบาท เดือนพฤศจิกายน 216.75 ล้านบาท เดือนตุลาคม 207.87 ล้านบาท เดือนพฤษภาคม 201.22 ล้านบาท เดือนเมษายน 189.72 ล้านบาท และเดือนที่มียอดขายน้อยที่สุด คือ เดือนธันวาคม 169.61 ล้านบาท ตามตารางที่ 1 และภาพที่ 2

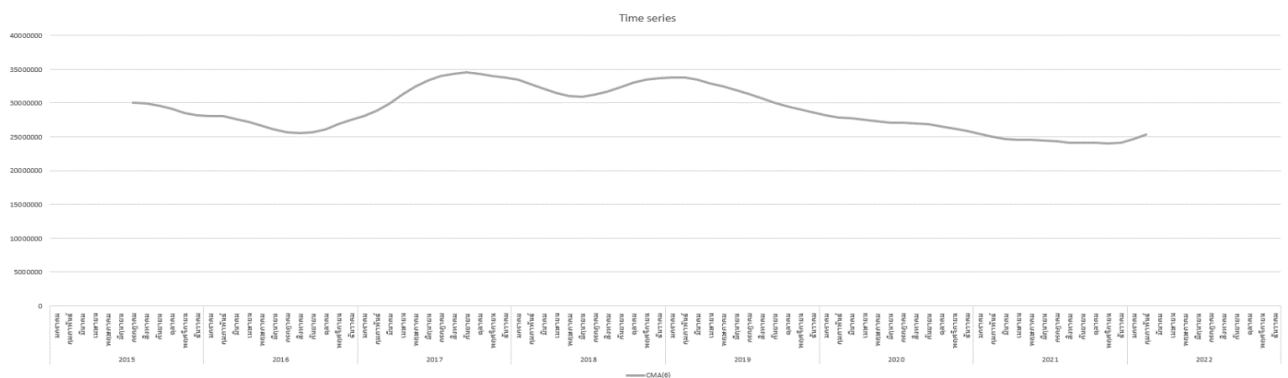
ตารางที่ 1 ยอดขายรวมของแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์จำแนกรายเดือนตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2558–2565

เดือน	ผลิตภัณฑ์ (ล้านบาท)				รวมทั้งสิ้น
	Size 150/48/1	Size 100/36/1	Size 300/96/1	Size 150/48*2	
มกราคม	110.72	47.50	77.56	48.98	284.78
กุมภาพันธ์	111.90	44.56	54.84	39.36	250.68
มีนาคม	102.39	57.32	76.68	58.53	294.93
เมษายน	73.25	35.07	49.67	31.72	189.72
พฤษภาคม	82.14	37.65	48.93	32.49	201.22
มิถุนายน	103.32	46.05	63.05	43.82	256.25
กรกฎาคม	101.26	39.69	55.43	37.78	234.18
สิงหาคม	104.58	37.41	63.87	41.65	247.51
กันยายน	90.79	37.98	58.81	42.94	230.54
ตุลาคม	72.59	42.04	54.42	38.80	207.87
พฤศจิกายน	84.54	36.92	53.07	42.21	216.75
ธันวาคม	61.63	33.07	41.63	33.26	169.61
รวมทั้งสิ้น	1,099.17	495.31	698.00	491.61	2,784.10



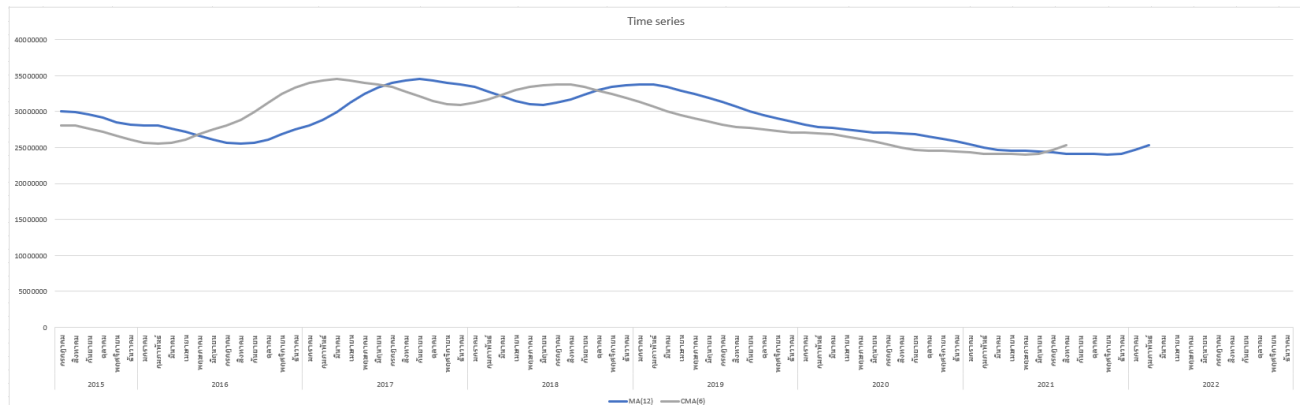
ภาพที่ 2 ยอดขายรวมของแต่ละกลุ่มผลิตภัณฑ์จำแนกรายเดือน ปี พ.ศ. 2558 -2565

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของ Moving Average (MA) ด้วยการคำนวณจากโปรแกรม Excel จะใช้วิธีการนำข้อมูลยอดขายทั้ง 12 เดือนเพื่อมาหาค่าเฉลี่ย และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ในคอลัมน์ (MA) โดยให้ข้อมูลอยู่ในแถวกึ่งกลางของข้อมูลที่ทำผลลัพธ์ เมื่อนำผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยของ Moving Average (MA) ที่ได้มานำเสนอผ่านแผนภูมิเส้นจะได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ยอดขายในปีที่ผ่านมาด้วย Moving Average (MA)

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของ Central Moving Average (CMA) จะสามารถสร้างกราฟเพื่อแสดงทิศทางของยอดขายในปีที่ผ่านมาให้สามารถมองได้ง่ายขึ้น ซึ่งการจะหาค่าได้ก็ต่อเมื่อได้ทำการหาค่า Moving Average (MA) ก่อนหน้านี้นี้มาแล้ว ซึ่งจะใช้ข้อมูลเพียงครั้งเดียวนั้น คือ 6 แถว จากค่า Moving Average (MA) ซึ่งในคอลัมน์ (CMA) และเมื่อนำผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยของ Central Moving Average (CMA) ที่ได้มานำเสนอผ่านแผนภูมิเส้นจะได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ผลเปรียบเทียบค่า Moving Average และ Central Moving Average

4.3 การวิเคราะห์ผลลัพธ์ของ (Seasonal Variations (S_t) / Irregular Fluctuations (I_t)) เพื่อใช้ในการหาค่าอิทธิพลของฤดูกาล Seasonal Variations (S_t) โดยการนำข้อมูลยอดขายที่อยู่ด้านหน้า Central Moving Average (CMA) มาหารด้วยข้อมูลของ Central Moving Average (CMA) แล้วค่อยไล่ลงมาทีละแถว ซึ่งในคอลัมน์ (S_t/I_t) เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนถัดไป

4.4 การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของฤดูกาล Seasonal Variations (S_t) เป็นการนำผลลัพธ์ของ (Seasonal Variations (S_t) Irregular Fluctuations (I_t) ในเดือนเดียวกันของทุกปีมาหาค่าเฉลี่ย ยกตัวอย่างเช่น การนำข้อมูลคอลัมน์ (S_t/I_t) ช่วงเดือนมกราคม ของพ.ศ. 2558 พ.ศ. 2559 พ.ศ. 2560 พ.ศ. 2561 พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2563 พ.ศ. 2564 และพ.ศ. 2565 มาหาค่าเฉลี่ยในคอลัมน์ (S_t) ในช่วงเดือนมกราคม ของทุกปีซึ่งในคอลัมน์ (S_t) เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนถัดไป

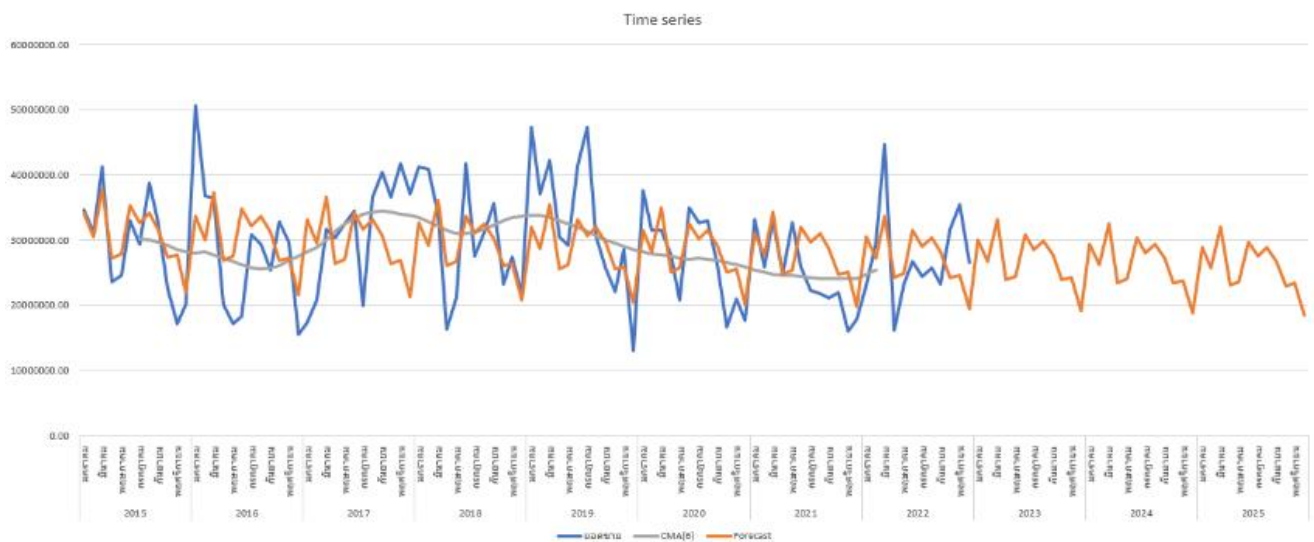
4.5 การวิเคราะห์ค่าการขจัดอิทธิพลของฤดูกาล (Deseasonalize) จะหาได้จากการที่นำยอดขายของแต่ละช่วงเดือนมาหารด้วยค่าอิทธิพลของฤดูกาล Seasonal Variations (S_t) ของแต่ละช่วงเดือน ยกตัวอย่างเช่น จะหาค่าการขจัดอิทธิพลของฤดูกาล (Deseasonalize) ของเดือนมกราคม ของ พ.ศ. 2558 ให้นำยอดขายของเดือนมกราคม พ.ศ. 2558 หารด้วย ค่าอิทธิพลของฤดูกาล Seasonal Variations (S_t) เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนถัดไป

4.6 การวิเคราะห์ค่าแนวโน้ม Trend (T_t) เป็นการหาค่า Summary Output โดยใช้วิธี Regression ข้อมูลและกรอกข้อมูล Deseasonalize เพื่อใช้ในการหา Trend (T_t) สุดท้ายจะได้ข้อมูลค่า Summary Output เพื่อไปใช้หาข้อมูลค่าอิทธิพลของแนวโน้ม Trend (I_t)

4.7 การพยากรณ์ยอดขาย (Forecast) เป็นการนำข้อมูลจากการหาค่าเฉลี่ยเทคนิคของ Seasonal Variations (S_t) มาทำการคูณกับค่าแนวโน้ม Trend (T_t) โดยผลการพยากรณ์ยอดขาย (Forecast) ตั้งแต่ พ.ศ. 2566-2568 พบว่า 1) การพยากรณ์ยอดขายรายเดือนของปี พ.ศ. 2566 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 322.31 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 26.85 ล้านบาท 2) การพยากรณ์ยอดขายรายเดือนของปี พ.ศ. 2567 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 316.55 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 26.37 ล้านบาท และ 3) การพยากรณ์ยอดขายรายเดือนของปี พ.ศ. 2568 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 379.75 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 31.64 ล้านบาท ดังตารางที่ 2 และภาพที่ 5

ตารางที่ 2 ข้อมูลการพยากรณ์ยอดขาย (Forecast) รายเดือนของปี พ.ศ. 2566–2568

เดือน	ปี พ.ศ. ที่พยากรณ์ยอดขาย (ล้านบาท)		
	2566	2567	2568
มกราคม	29.92	29.39	28.86
กุมภาพันธ์	26.73	26.25	25.78
มีนาคม	33.10	32.51	31.93
เมษายน	23.85	23.43	23.00
พฤษภาคม	24.44	24.01	23.57
มิถุนายน	30.86	30.30	29.75
กรกฎาคม	28.58	28.07	27.56
สิงหาคม	29.87	29.33	28.80
กันยายน	27.74	27.24	26.74
ตุลาคม	23.85	23.42	22.99
พฤศจิกายน	24.20	23.76	23.33
ธันวาคม	19.12	18.77	18.43
รวม	322.31	316.55	310.79



ภาพที่ 5 การพยากรณ์ยอดขาย (Forecast) รายเดือนของปี พ.ศ. 2566 – 2568

อภิปรายผล

การพยากรณ์ยอดขายเส้นด้ายสำหรับใช้ในการวางแผนดำเนินธุรกิจในอนาคตผ่านการศึกษา และวิจัยด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางธุรกิจของบริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง โดยใช้เทคนิคการพยากรณ์ยอดขาย (Forecast) โดยผ่านการพยากรณ์ด้วยเทคนิคทางสถิติแสดงถึงยอดขายรายปี ประกอบด้วย ปีพ.ศ. 2566 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 322.31 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 26.85 ล้านบาท ปีพ.ศ. 2567 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 316.55 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ 26.37 ล้านบาท และปี พ.ศ. 2568 ยอดขายรวมทั้งปี คือ 310.79 ล้านบาท คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อเดือน คือ

31.64 ล้านบาท ตามหลักการผ่านกระบวนการการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการค้นพบความรู้ (Cross-Industry Standard Process for Data Mining: CRISP-DM) ซึ่งมีหลักการและกระบวนการที่สอดคล้องทางเทคนิคกับงานวิจัย ฉันทน์ชนก จันทร์หอม (2564) การพยากรณ์แบบอนุกรมเวลาเพื่อกำหนดการสั่งซื้อที่ประหยัดที่สุดของโรงงานผลิตยางซิลิโคนแห่งหนึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการพยากรณ์แบบอนุกรมเวลา (Time Series Forecasting) ของวัสดุคงคลังประเภทวัสดุสิ้นเปลือง (Consumptions) และเสนอแนวทางการจัดการวัสดุคงคลังด้วยวิธีการสั่งซื้อที่ประหยัดที่สุด (Economic Order Quantity) และสินค้าที่ปลอดภัย (Safety Stock) ที่เหมาะสม โดยสร้างรูปแบบการพยากรณ์แบบอนุกรมเวลา รวมถึงศึกษาปริมาณการสั่งซื้อที่ประหยัด และศึกษาหาปริมาณวัสดุขั้นต่ำ เพื่อนำผลที่ได้จากการพยากรณ์สินค้าขาย มาคำนวณหาสินค้าที่ปลอดภัย และวัสดุที่ต้องใช้ในการผลิตสินค้าที่เหมาะสม อีกทั้งการวิเคราะห์ผลการวิจัยยังได้กำหนดค่าอิทธิพลของฤดูกาล การวิเคราะห์ค่าการขจัดอิทธิพลของฤดูกาล และการวิเคราะห์ค่าแนวโน้ม สำหรับการพยากรณ์ยอดขายเพื่อให้ขอบเขตของการวิเคราะห์ และตัวแปรควบคุมเป็นไปตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจเส้นด้าย ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัย Choi, Hui, Liu, Ng, & Yu (2014) ได้นำเสนอแนวทางการศึกษาในธุรกิจสิ่งทอ หรือเส้นด้ายว่าในธุรกิจการค้าเสื้อผ้าตัวการตัดสินใจในด้านการดำเนินงานจะต้องทำในระยะเวลาที่สั้น และวิธีการทำนายต้องสามารถดำเนินการได้ด้วยข้อมูลที่มีจำกัดอย่างมากภายในระยะเวลาที่จำกัด ความต้องการในธุรกิจเสื้อผ้าที่สามารถเป็นรากฐาน เพื่อช่วยในการทำนายยอดขายแบบเรียลไทม์สำหรับการดำเนินงานในธุรกิจเสื้อผ้าระบบเร็วในอนาคต เช่นเดียวกับงานงานวิจัยของ Wang (2022) ที่ได้การทำนายยอดขายของผู้บริโภคการทำนายจำนวนของสินค้าต่อการทำธุรกรรม ซึ่งมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา เช่น ฤดูกาล ราคา โปรโมชัน ผลกระทบแบบสุ่ม และตัวทำนายสำหรับร้านค้าเฉพาะรายอื่น ๆ สำหรับสินค้าแต่ละชิ้น การวิเคราะห์เชิงตามลำดับมีการกรองข้อมูลอย่างรวดเร็วแบบพร้อมกันบนชุดของสินค้าที่แยกออกจากกัน และเป็นไปได้ทั้งระหว่างสินค้าที่อาจมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมาก การใช้วิธีอนุกรมทางหลากหลายชั้นช่วยให้สามารถแบ่งปันข้อมูลระหว่างสินค้าที่มีลักษณะแบบเกี่ยวข้งกันตามเวลาเพื่อปรับปรุงการทำนาย พร้อมรักษาความสามารถในการขยายการผลิตสินค้าสินค้า หรือแนวทางการดำเนินธุรกิจ เช่นเดียวกับ ฉันทน์ชนก จันทร์หอม (2564) ที่ได้นำเสนอการวิจัยนี้เน้นการพัฒนาวิธีการพยากรณ์แบบอนุกรมเวลาเพื่อกำหนดการสั่งซื้อที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับโรงงานผลิตยางซิลิโคน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และวิเคราะห์แนวโน้มของการใช้วัสดุประเภทการสิ้นเปลือง และทำนายการสั่งซื้อในอนาคต โดยใช้วิธีการสั่งซื้อที่มีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด (Economic Order Quantity) และการเก็บสินค้าไว้ในคลังในระดับที่เหมาะสม (Safety Stock) โดยสร้างรูปแบบการพยากรณ์แบบอนุกรมเวลา เพื่อประมาณการปริมาณการสั่งซื้อที่มีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด และเก็บสินค้าไว้ในคลังในระดับที่เหมาะสม อีกทั้งเทคนิคการวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาอนุกรมเวลาเข้าเป็นเทคนิคร่วมสำหรับการพยากรณ์ยอดขายเพื่อศึกษาแนวโน้ม และลักษณะของข้อมูลตามช่วงเวลาที่เป็นตัวแปรอิสระรูปแบบช่วงเวลาต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกับ Ruitenbeek, Koole & Bhulai (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพยากรณ์ยอดขายผลิตภัณฑ์โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการปรับปรุงศักยภาพในการคาดการณ์สำหรับอนุกรมเวลาที่มีอุปสงค์ที่ไม่ต่อเนื่องและความแปรผันสูงของปริมาณการขาย โดยการใช้การรวมอนุกรมเวลา เพื่อเปรียบเทียบวิธีการพยากรณ์ในอนุกรมเวลาเดียวกับการคาดการณ์โดยใช้การรวมอนุกรมเวลาเป็นตัวถดถอยเพิ่มเติมเพื่อจัดการกับการขาดความสอดคล้องกันในการขยายภายในกลุ่มผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งจากการอภิปรายผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าทิศทางของการพยากรณ์ยอดขายของธุรกิจเส้นด้ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพทั้งในขอบเขตข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ เทคนิคการวิเคราะห์ สำหรับใช้ในการดำเนินธุรกิจเส้นด้ายในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลของอุตสาหกรรมสิ่งทอ เส้นใยสังเคราะห์เท่านั้น

2. สามารถนำเทคนิคไปปรับใช้ในธุรกิจ อุตสาหกรรมสิ่งทอ (Garment) แล้วนำผลวิเคราะห์มาวางแผนกำลังการผลิต วางแผนทำแผนการตลาดดิจิทัล แผนกำลังการผลิต หรือแผนการดำเนินธุรกิจในอนาคต
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์ เสนอผ่านแดชบอร์ดเพื่อให้ผู้บริหารเห็นผลได้ชัดเจน
4. สามารถนำเสนอวิธีพยากรณ์แบบที่เหมาะสมต่ออุตสาหกรรมสิ่งทอ (Garment) ต่าง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำข้อมูล ของลูกค้านอกจากข้อมูลสินค้าในคำสั่งซื้อ เช่น ที่อยู่ สภาพภูมิอากาศ ช่วงฤดูกาลในขณะนั้นของการสั่งซื้อเพื่อที่จะนำมาศึกษา และวิเคราะห์พฤติกรรมการซื้อของลูกค้าเพิ่มเติมในแต่ละช่วงไตรมาส
2. ควรเก็บข้อมูลของธุรกิจที่ไม่ได้รับผลกระทบของ Covid-19 ซึ่งทำให้ข้อมูลวิเคราะห์ออกมามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาวิเคราะห์กลยุทธ์การตลาดของบริษัทคู่แข่งเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์รวมเพื่อให้ได้กลยุทธ์ทำการตลาดที่สมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- การดี เลียวไพโรจน์ และภูมิพร ธรรมสถิตย์เดช. (2566). แผนปฏิบัติการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รายสาขา อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
- ฉันทชนก จันทร์หอม. (2564). การพยากรณ์แบบอนุกรมเวลาเพื่อกำหนดการสั่งซื้อที่ประหยัดที่สุดของโรงงานผลิตยางซิลิโคนแห่งหนึ่งงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตินัย รุ่งจินดารัตน์ และศรัณย์ ทศกานีเวศน์. (2562). การพยากรณ์อนุกรมเวลาด้วยวิธีแบบคลาสสิก : การส่งออกข้าวหอมมะลิของไทย. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 13(2), 283–293.
- พงษ์เทพ ภูเดช. (2561). ตัวแบบการพัฒนาผู้จัดหาวัตถุดิบในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พริยา เต่าทอง. (2565). การพยากรณ์ยอดขายสินค้าประเภทเครื่องสำอางที่เหมาะสมสำหรับผู้ผลิตในแถบอาเซียน. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 32(4), 1004–1013.
- เรวัฒน์ ไทยทอง และศุภรัชชัย วรรัตน์. (2562). การพยากรณ์การผลิตเสื้อและกางเกง กรณีศึกษา บริษัท อาเมส การ์เมนต์ จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (2567). สถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ข้อมูลและดิจิทัลอุตสาหกรรม
- เอกสิทธิ์ พิชรวงษ์กาดา. (2556). กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย CRISP-DM และตัวอย่างการประยุกต์ใช้ทางด้านการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2566 จาก <https://th.linkedin in.com/pulse/>.

References

- Choi, T., Hui, C. Liu, N., Ng, S., & Yu, Y. (2014). Fast Fashion Sales Forecasting with Limited Data and Time. *Decision Support Systems*, 59(2014), 48–92.
- Ruitenbeek, R. E. V., Koole, G. M., & Bhulai, S. (2023). A Hierarchical Agglomerative Clustering for Product Sales Forecasting. *Decision Analytics Journal*, 8(2023), 100318.
- Wang, C. (2022). Considering Economic Indicators and Dynamic Channel Interactions to Conduct Sales Forecasting for Retail Sectors. *Computers & Industrial Engineering*, 165(2022), 107965.

คณะผู้เขียน

ภัททิรา แก้วเกิด

อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
e-mail: phatthira.k@mail.rmutk.ac.th

ดร.ณัฐรฐนนท์ กานต์วีกุลธนา

อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
e-mail: natratanon.k@mail.rmutk.ac.th

ปาณิสร์ มาวัชระ

นักศึกษาด้านสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
e-mail: 635051800038@mail.rmutk.ac.th

ภูรินทร์ ธนโกเศศ

นักศึกษาด้านสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
e-mail: 635051800392@mail.rmutk.ac.th

นิธิภัทร์ หงส์อุปถัมภ์ไชย

นักศึกษาด้านสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
e-mail: 635051800020@mail.rmutk.ac.th

ดร.จินตนา พลศรี

อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
e-mail: jintana.p@mail.rmutk.ac.th

การศึกษาวิธีการทำความสะอาดรถพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูง เพื่อลดการปนเปื้อน
โดยใช้การตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้น
A Study of Cleaning Methods of High-level Emergency Ambulance for
Decontamination by Using Bloodstain Screening Tests

พีรญา เสนพงษ์* และปริญา สีลานันท์
คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Peeraya Senpong* and Parinya Seelanan
Faculty of Forensic Science, Royal Police Cadet Academy

Received: May 15, 2024

Revised: July 5, 2024

Accepted: July 8, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิธีการทำความสะอาดรถพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูงจากการใช้ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดที่แตกต่างกันโดยการใช้ชุดทดสอบฮีมาสติก (Hemastix) และฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein) ตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้นในทางนิติวิทยาศาสตร์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการปนเปื้อนภายในรถพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูงหลังการทำความสะอาดด้วยแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อ และผงฆ่าเชื้อ โดยจำลองการปนเปื้อนของเลือดภายในห้องโดยสารจำแนกตามพื้นผิว คือ หนังสั้เกราะห้สแตนเลส และไฟเบอร์กลาส หยดเลือดของอาสาสมัคร ปริมาณ 0.1 มิลลิลิตร ลงบนพื้นผิวที่กำหนด จากนั้นทำความสะอาดด้วยแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อและผงฆ่าเชื้อ กำหนดความถี่ของการเช็ดทำความสะอาด เป็นจำนวน 3 ครั้ง 5 ครั้ง และ 10 ครั้ง ตรวจหาคราบเลือดภายหลังการทำความสะอาดด้วยชุดทดสอบคราบเลือด Hemastix และชุดทดสอบคราบเลือด Phenolphthalein ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาพื้นผิวแต่ละชนิด 1) ผงฆ่าเชื้อสามารถขจัดคราบเลือดได้ดีกว่าแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อในทุกพื้นผิว และพบว่า ความถี่ของการเช็ดทำความสะอาดส่งผลต่อการตรวจพบคราบเลือด โดยเมื่อเพิ่มจำนวนครั้งในการเช็ดทำความสะอาด 2) พื้นผิวหนังสั้เกราะห้ให้ผลการตรวจพบคราบเลือดสูงกว่าไฟเบอร์กลาส และสแตนเลสตามลำดับ ทั้งนี้พื้นผิวชนิดไม้เรียบ และมิลักษณะกึ่งรุพนต้องการความถี่ในการเช็ดทำความสะอาดมากกว่า 5 ครั้ง ดังนั้น การลดการปนเปื้อนภายในรถพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูงต้องพิจารณาสภาพพื้นผิวเพื่อเลือกวิธีการทำความสะอาดที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความพร้อมและความรวดเร็วในการให้บริการ

คำสำคัญ: รถพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูง คราบเลือด การลดการปนเปื้อน ฟีนอล์ฟทาลีน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study cleaning protocols for the high-level emergency ambulance by using different cleaning products prior to forensic examination under the blood screening tests using Hemastix and Phenolphthalein methods and to 2) to compare the level

*พีรญา เสนพงษ์ (Corresponding Author)

e-mail: sssompeeraya@gmail.com

of contamination in the cabin of high-level emergency ambulance after cleaning with disinfectant wipes and sterilizing powder on the contaminated blood areas from different surfaces, which were synthetic leather, stainless steel, and fiberglass. A blood sample of 0.1 ml was dropped on the tested surfaces and then washed off by using the disinfectant wipes and sterilizing powder for 3, 5 and 10 cycles. The bloodstain screening tests using Hemastix and Phenolphthalein were performed afterward. The results were as follows; 1) the disinfectant powder demonstrated better decontamination results in bloodstain removal than disinfectant wipes for all surfaces. The number of cleaning cycles affected the bloodstain detection. 2) bloodstains were detected on synthetic leather at a higher level than in fiberglass and stainless steel, respectively. The uneven and semi-porous surfaces required more than 5 cycles of cleaning for decontamination. Hence, decontamination of the high-level emergency ambulance must be evaluated with surface types and appropriate cleaning protocol for attaining well-prepared and prompt service.

Keywords: High-Level Emergency Ambulance, Bloodstain, Decontamination, Phenolphthalein

บทนำ

ในปัจจุบันบทบาทของรพพยาบาลฉุกเฉินมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินทั่วโลก องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, WHO) ได้ให้คำนิยาม ความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety) ว่าหมายถึง การป้องกันผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการบริการทางสุขภาพในระดับที่ยอมรับได้ (WHO, 2011) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการแพทย์มีความเป็นระบบ เชื่อถือได้ และปลอดภัย อย่างไรก็ตามภายในห้องโดยสารของรพพยาบาลฉุกเฉินมีโอกาสเสี่ยงต่อการปนเปื้อนสารคัดหลั่งชนิดต่าง ๆ จากหลายสาเหตุ เช่น การทำหัตถการภายในรพพยาบาล การบาดเจ็บของผู้ป่วยฉุกเฉิน รวมถึงเหยื่อที่ได้รับบาดเจ็บซึ่งต้องนำส่งไปรักษายังโรงพยาบาลยังคงเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนของผู้รับบริการ และบุคลากรทางการแพทย์ การปนเปื้อนในรพพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากรพพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูงยังไม่เพียงพอต่อการบริการผู้ป่วย จึงทำให้การออกปฏิบัติการในแต่ละครั้งเป็นการออกปฏิบัติการต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนามาตรฐานการทำความสะอาด และการควบคุมการปนเปื้อนที่มีประสิทธิภาพ

ในประเทศไทยได้มีการพัฒนา และแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัย และการเข้าถึงระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อสอดคล้องกับนโยบายด้านสาธารณสุขขององค์การอนามัยโลก โดยมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หน่วยปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินส่วนใหญ่เป็นรพของโรงพยาบาลหน่วยงานของรัฐ รพโรงพยาบาลเอกชน รถมูลนิธิ และรถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเข้ามามีบทบาทตั้งแต่ปี 2551 หน่วยปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมเพียงร้อยละ 67 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2551) ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานและบริหารจัดการการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศไทย ด้วยความใกล้ชิดประชาชน และมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการจัดบริการการแพทย์ฉุกเฉิน

จังหวัดราชบุรีเป็นหนึ่งในจังหวัดที่มีหน่วยปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเข้ามามีบทบาทในการให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินในเขตพื้นที่อำเภอเมือง โดยมีสถิติการขึ้นทะเบียนรพพยาบาลฉุกเฉินขึ้นพื้นฐานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ถึงร้อยละ 20 ตั้งแต่ปี พ.ศ 2558-2566 และมีการออกปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉินในแต่ละวันมากกว่า 200 ครั้งต่อเดือน (สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2566) ซึ่งการทำความสะอาดรพพยาบาลฉุกเฉิน และการตรวจสอบความสะอาดนั้นต้องทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้พร้อมบริการในรายถัดไป การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ และวิธีการที่เหมาะสมในการทำทำความสะอาดคราบเลือดจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อควบคุมดูแลให้

รพพยาบาลมีสภาพแวดล้อมที่พร้อมให้บริการแก่ผู้ป่วยอย่างปลอดภัย (ธีระ ศิริสมุด และคณะ, 2565) รายงานในต่างประเทศมีการใช้เทคนิคทางนิติวิทยาศาสตร์เพื่อระบุการปนเปื้อนของเลือดในอุปกรณ์ทันตกรรม อุปกรณ์รังสีวิทยา และอุปกรณ์ดมยาที่ดูสะอาดด้วยตาเปล่า (Lee et al., 2006) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการตรวจสอบการปนเปื้อนอย่างละเอียด การสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับการทำความสะอาดรพพยาบาลฉุกเฉินในจังหวัดราชบุรี พบว่า ยังไม่มีรูปแบบที่กำหนดแน่นอน และมีการปฏิบัติแตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะนำวิธีการตรวจคราบเลือดทางนิติวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการประเมินระดับการปนเปื้อน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นว่าผลิตภัณฑ์ใดมีความเหมาะสมในการทำ ความสะอาดพื้นผิวรพพยาบาลฉุกเฉิน แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่เหมาะสมในการลดการปนเปื้อนของเลือด และสาร คัดหลังต่าง ๆ ควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลากรทางการแพทย์ อีกทั้งเป็นการป้องกัน และรักษา พยานหลักฐานที่อาจตรวจเก็บ และตรวจพบจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ได้ ผลจากการศึกษานี้สามารถใช้เป็น ทางเลือกในการพิจารณาวิธีการทำความสะอาดรพพยาบาลฉุกเฉิน และแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการใช้ผลิตภัณฑ์ สำหรับการทำความสะอาดรพพยาบาลฉุกเฉินต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิธีการทำความสะอาดรพพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูงจากการใช้ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดด้วยวิธี Hemastix และ Phenolphthalein ในการตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้น
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการปนเปื้อนภายในรพพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูงหลังทำความสะอาดด้วยแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อ และผงฆ่าเชื้อในการตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการวิจัยโดยแบ่งออกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. เลือด คือ ส่วนประกอบหนึ่งของร่างกาย มีประมาณ 1 ใน 3 ของน้ำหนักตัว ถ้านำมาแยกให้ตกตะกอน จะพบว่า มีองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นของเหลวเรียกว่า Plasma มีสีเหลืองอ่อน ๆ และส่วนที่ 2 เรียกว่า Formed Elements Plasma ประกอบด้วยน้ำเป็นส่วนใหญ่ มีเกล็ดละลายอยู่เล็กน้อย นอกนั้นประมาณ 9% เป็นสาร จำพวกโปรตีน มีชนิดหนึ่งซึ่งเรียกว่า Fibrinogen ทำหน้าที่หยุดการไหลของเลือดเมื่อเกิดบาดแผลขึ้นตามร่างกาย ส่วน ของแข็งมีปริมาณ 45% ของเลือดทั้งหมด ประกอบด้วยเม็ดเลือดแดง (Erythrocytes) ซึ่งมีปริมาณมากที่สุดนั้น มีสาร Hemoglobin ที่ทำให้เม็ดเลือดมีสีแดง ประกอบด้วยธาตุเหล็กกับโปรตีน ทำหน้าที่ขนส่งออกซิเจนจากปอดไปยังเซลล์ ต่างๆ ส่วนที่เหลือเป็นเม็ดเลือดขาว (Leukocyte) และ เกล็ดเลือด (Platelets) ในคดีอาญาประเภทประทุษร้ายต่อ ร่างกาย และชีวิต รอยคราบเลือดมักถูกพบ และตรวจเก็บเป็นหลักฐานเชื่อมโยงพฤติการณ์ของเหตุที่เกิด (อรรถพล แซ่มสุวรรณวงศ์ และคณะ, 2546)

2. ฮีมาสติค (Hemastix) คือ ชุดทดสอบแบบแถบสำหรับตรวจเลือดมนุษย์ ปัจจุบันประยุกต์ใช้ในทาง นิติวิทยาศาสตร์สำหรับการตรวจสอบคราบเลือดเบื้องต้นในสถานที่เกิดเหตุ เนื่องจากพกพาสะดวกให้ผลทดสอบ รวดเร็ว และน่าเชื่อถือ โดยชุดทดสอบมีลักษณะเป็นแผ่นพลาสติกมีสารพิเศษที่มี ไดไอโซโพรพิลเบนซีนไดไฮโดรเปอร์ ออกไซด์ Diisopropylbenzenedihydroperoxide) และ 3,3',5,5'-tetramethylbenzidine เคลือบไว้ เมื่อนำแถบ ทดสอบที่เปียกชื้นไปสัมผัสกับคราบเลือด ธาตุเหล็กในฮีโมโกลบินของเลือด จะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาไฮโดรไลซิสของ ไดไฮโดรเจนเปอร์ออกไซด์ ทำให้เกิดโมเลกุลของน้ำ สาร 3,3',5,5'-tetramethylbenzidine เกิดการออกซิเดชัน หรือ สูญเสียอิเล็กตรอน จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงสีจากปกติเป็นสีเขียว เปรียบเทียบแถบสีในการบอกระดับของฮีโมโกลบินใน ตัวอย่างได้ (กรรณา เหลืองเอกพันธุ์ และคณะ, 2565)

3. การทดสอบฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein Blood Test) คือ วิธีการทดสอบคราบเลือดเบื้องต้นตามหลักการ Peroxidase-like activity ของฮีโมโกลบินที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาออกซิเดชันของไฮโดรเจนเปอร์ออกไซด์ (H₂O₂) ผลของปฏิกิริยาทำให้สามารถใช้ฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein) เป็นดัชนีการตรวจวัดสีในการตรวจฮีโมโกลบิน ต่อมาเรียกว่า Kastle Meyer test อาศัยหลักการที่ฮีโมโกลบินในเม็ดเลือดแดงจะเป็นตัวเร่งให้เกิดการสลายเอมไซม์เปอร์ออกซิเดส เกิดปฏิกิริยาออกซิเดชัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากไม่มีสีเป็นสีชมพู (จิตติมาพร เลิศชัยพร, 2566)

4. ไอโซโพรพิลแอลกอฮอล์ (Isopropyl Alcohol) คือ แอลกอฮอล์ชนิดหนึ่ง มีคุณสมบัติฆ่าเชื้อโรคได้ (Disinfectant) ถูกใช้ในการทำความสะอาด พบบ่อยในเวชปฏิบัติ โดยเฉพาะในช่วงที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (COVID-19) จนมีการส่งเสริมให้ใช้เป็นแอลกอฮอล์ฆ่าเชื้อ และทำความสะอาดหลัก (ธนกร ศิริสมุทร, 2564) อาจเรียกว่า แอลกอฮอล์เช็ดทำความสะอาด (Rubbing Alcohol) โดยมักพบที่ความเข้มข้นประมาณ 70% ในน้ำยาทำความสะอาด น้ำยาฆ่าเชื้อ ทั้งที่ใช้ในโรงพยาบาล บ้านเรือน โรงงานทางการแพทย์และทาง

5. เบนซาลโคเนียมคลอไรด์ (Benzalkonium Chloride) คือ สารเคมีที่รู้จักในเชิงพาณิชย์ว่า เซพิแรน เป็นสารลดแรงตึงผิวที่มีประจุบวกเป็นผลิตภัณฑ์เสริมที่ช่วยขจัดจุลินทรีย์ไม่ให้เกิดการเจริญเติบโต มีผลกับแบคทีเรีย เชื้อรา และสิ่งมีชีวิตเซลล์เดียวบางชนิด มีการใช้งานอย่างแพร่หลายเนื่องจากมีคุณสมบัติต้านจุลชีพในวงกว้าง เป็นยาฆ่าเชื้อและน้ำยาฆ่าเชื้อที่ถูกนำมาใช้ในการทำความสะอาดในหลากหลายผลิตภัณฑ์

6. รถพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูง (High-level Emergency Ambulance) คือ พาหนะที่ผ่านการรองรับ และขึ้นทะเบียนกับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินวัตถุประสงค์ คือ การออกปฏิบัติฉุกเฉินภายใต้คำสั่งการของศูนย์รับแจ้งเหตุ และส่งการจังหวัดออกปฏิบัติการการแพทย์ฉุกเฉิน รับ-ส่ง ผู้ป่วยฉุกเฉิน และผู้บาดเจ็บฉุกเฉินเพื่อนำไปยังสถานพยาบาล อุปกรณ์ภายในรถพยาบาลจะประกอบไปด้วยพาหนะกู้ชีพขั้นสูงพร้อมทั้งอุปกรณ์ และยากู้ชีพ โดยมีผู้ปฏิบัติการเป็นแพทย์ นักฉุกเฉินการแพทย์ พยาบาลกู้ชีพ หรือเวชกรฉุกเฉินระดับสูงเป็นหัวหน้าชุดที่ขึ้นทะเบียนกับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2557)

การให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน (Emergency Medical Service, EMS) จะให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการเข้าถึงพื้นที่เกิดเหตุ (Response Time) หลังจากการรับแจ้งเหตุฉุกเฉินโดยกำหนดไม่ควรเกิน 8 นาที (ธีระ ศิริสมุด และคณะ, 2565) รถพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูงประกอบไปด้วยชุดปฏิบัติการฉุกเฉิน ชุดปฏิบัติการที่ประกอบด้วยพาหนะกู้ชีพระดับสูงมีระบบ Telemedicine ร่วมในการติดต่อประสานงาน-รักษาผู้ป่วยระหว่างนำส่ง พร้อมอุปกรณ์กู้ชีพที่ขึ้นทะเบียนพาหนะกับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน ผู้ปฏิบัติการเป็น แพทย์ พยาบาลกู้ชีพ หรือนักฉุกเฉินการแพทย์เป็นหัวหน้าชุดที่ขึ้นทะเบียนกับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ มีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคนิค คาสเทลเมเยอร์ (Kastle Meyer) กับอุปกรณ์แผนกฉุกเฉินของโรงพยาบาลในสหราชอาณาจักรหลายแห่ง และบริการรถพยาบาลระดับภูมิภาคได้รับการทดสอบการปนเปื้อนของเลือดเฉพาะอุปกรณ์ที่พร้อมสำหรับการใช้งานของผู้ป่วย พบว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในผู้ได้รับบาดเจ็บให้ผลบวกการทดสอบของเลือดสูงถึง 57% และได้ระบุความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนที่อาจเกิดขึ้น แม้ไม่มีรายงานการติดเชื้อจากอุปกรณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ มีการศึกษาเลือดของผู้ป่วยจากการทำหัตถการทางทันตกรรมที่สามารถแพร่กระจายไปทั่วพื้นผิวในคลินิก และอาจส่งผลให้ผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์เสี่ยงต่อการติดเชื้อ พบว่า การทดสอบด้วยวิธี คาสเทลเมเยอร์ (Kastle Meyer) ซึ่งเป็นเทคนิคทางนิติวิทยาศาสตร์เพื่อตรวจการปนเปื้อนของเลือดบนพื้นผิวนั้น จากทั้งหมด 100 แห่ง พบว่า พื้นผิวจำนวน 88 ตัวอย่างให้ผลบวกหลังทำหัตถการทางทันตกรรม รายงานพบว่า อ่างล้างน้ำลายมีคราบเลือดคงอยู่มากที่สุด (Alsheekhly et al., 2019) นอกจากนี้ มีการศึกษาเทคนิคการตรวจหาคราบเลือดบนผ้าที่ผ่านการซักล้าง พบว่า การทดสอบด้วยฮีมาสติค (Hemastix) มีความไวมากที่สุดในการตรวจจับคราบเลือดบนผ้าที่ซักแล้ว โดยการคงอยู่ของคราบเลือดขึ้นกับประเภทของผงซักฟอก เวลาในการแช่ผ้าในผงซักฟอก และคุณสมบัติในการกักเก็บเลือดของเส้นใยผ้า (Mushtaq et al., 2016)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปนเปื้อนในรพยบาลลูกฉุน และการทำความสะอาดคราบเลือด พบว่า เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในด้านการแพทย์ฉุกเฉินทั้งในแง่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ และการให้ความสำคัญกับระยะเวลาในการเข้าถึงพื้นที่เกิดเหตุ การทำความสะอาดรพยบาลลูกฉุนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยใหัรพยบาลพร้อมใช้งานและลดระยะเวลาการคอย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ สำหรับการตรวจหาคราบเลือดบนพื้นผิวและอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยเทคนิคคาสเทลเมเยอร์ (Kastle Meyer) และฮีมาสติก (Hemastix) แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่มีความไว และความแม่นยำในการตรวจหาการปนเปื้อน สามารถปรับใช้ในการทำความสะอาดรพยบาลลูกฉุน และการประยุกต์ทางนิติวิทยาศาสตร์ รายงานการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคนิค Kastle Meyer เพื่อตรวจหาเลือดบนอุปกรณ์ทางการแพทย์ในโรงพยาบาล และรพยบาลในสหราชอาณาจักรทำให้ตระหนักถึงความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนในระดับที่ค่อนข้างสูง แม้จะยังไม่มีรายงานการติดเชื้อแต่ก็แสดงถึงความจำเป็นในการตรวจสอบ และทำความสะอาดอุปกรณ์อย่างเคร่งครัด ตลอดจนการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค นอกจากนี้รพยบาลยังสามารถช่วยลดความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของเชื้อโรค เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย และบุคลากรทางการแพทย์จากการเคลื่อนย้าย การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะช่วยเน้นย้ำมาตรฐานการทำความสะอาดรพยบาลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น นำมาปรับใช้ในการพัฒนาวิธีการทำความสะอาดรพยบาลลูกฉุนขั้นสูงที่ส่งผลให้งานบริการด้านการแพทย์เป็นที่น่าเชื่อถือมากขึ้นต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ คือ การศึกษาเชิงทดลอง เพื่อตรวจสอบวิธีการทำความสะอาดภายในรพยบาลลูกฉุนขั้นสูงโดยการตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้นบนพื้นผิวชนิดต่าง ๆ ผ่านรพยบาลลูกฉุนขั้นสูง จำนวน 1 คัน ซึ่งเป็นรถที่ให้บริการภายใต้โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดราชบุรี โดยได้รับอนุญาตให้ดำเนินการศึกษาวิจัย หยดเลือดลงบนบริเวณพื้นผิวภายในตู้โดยสารด้านหลัง ซึ่งเป็นบริเวณที่มีการทำหัตถการของบุคลากรการแพทย์ และมีการรับผู้ป่วยขึ้นมาบนรพยบาล โดยกำหนดบริเวณพื้นผิวที่มีการสัมผัส และเสี่ยงต่อการปนเปื้อนที่สุด จำแนกได้ 3 ชนิด คือ หนังสั้งเคราะห์สแตนเลส และไฟเบอร์กลาส กำหนดความถี่โดยให้จำนวนครั้งในการทำความสะอาดพื้นผิวแต่ละวิธี คือ 3 ครั้ง 5 ครั้ง และ 10 ครั้ง ตรวจสอบผลในแต่ละสภาวะและทำการทดลองซ้ำจำนวน 3 ครั้ง



ภาพที่ 2 รพยบาลลูกฉุนขั้นสูง (ซ้าย) และสภาพภายในตู้โดยสารด้านหลัง (ขวา) โดยทำการทดลองบนพื้นผิว 3 ชนิด หนังสั้งเคราะห์ (A) สแตนเลส (B) และ ไฟเบอร์กลาส (C) ภายในตู้โดยสารด้านหลัง

2. ตัวอย่างเลือดจากอาสาสมัครเพศหญิง อายุ 31 ปี ที่มีสุขภาพแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวทางเลือด และไม่ได้รับยาที่เกี่ยวข้องกับโรคเลือดในช่วงระยะเวลาที่ทำการทดลอง โดยได้รับใบรับรองแพทย์ว่าเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ไม่มีโรคร้ายแรง และไม่มีโรคติดต่อ ทำการเจาะเก็บตัวอย่างเลือดปริมาตร 5 ml โดยพยาบาลวิชาชีพ และบรรจุในหลอดที่เคลือบสารกันเลือดแข็งตัวชนิดเอทิลีนไดเอมีนเตตระอะซิติก (Ethylenediaminetetraacetic Acid, EDTA) เพื่อรักษาสภาพของเม็ดเลือด เก็บรักษาไว้ที่อุณหภูมิ 4 °C (Banfi et al., 2007) ในการทดสอบคราบเลือด นำตัวอย่างเลือดที่ได้มาเจือจางด้วยน้ำกลั่นในอัตราส่วน เลือด: น้ำกลั่น เป็น 1: 100 และ 1: 1000 เพื่อตรวจวัดระดับการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏจากวิธีการทดสอบคราบเลือด และใช้เป็นเกณฑ์การวัดระดับที่ตรวจพบ ดังตารางที่ 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ก้านสำลีพันปลายไม้แบบปลอดเชื้อ (ยี่ห้อ ICARE)
- 3.2 กระจกฉีดยา ขนาด 100 ยูนิต (ยี่ห้อ DERMA SCIENCE)
- 3.3 เข็มฉีดยา เบอร์ 18 (ยี่ห้อ NIPRO)
- 3.4 แผ่นเช็ดฆ่าเชื้อ ที่มีส่วนผสมของ Isopropyl alcohol 17.20 % (ยี่ห้อ Caviwipes)
- 3.5 ผงฆ่าเชื้อ ที่มีส่วนผสมของ Benzalkonium chloride 0.28 % (ยี่ห้อ Steri-pak)
- 3.6 ชุดทดสอบคราบเลือด ฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein) (ยี่ห้อ EVIDENT, FORENSCOPE)
- 3.7 ชุดทดสอบคราบเลือด ฮีมาสติก (Hemastix) (ยี่ห้อ Siemens)

4. ขั้นตอนการทดลอง

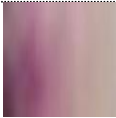
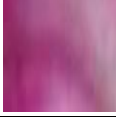
4.1 เตรียมรพพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูงโดยการทำความสะอาดบริเวณตู้โดยสารด้านหลังด้วยสารละลาย Sodium Hypochlorite เข้มข้น 10.00% w/w และรองพื้นผิวแห้งประมาณ 30 นาที

4.2 กำหนดบริเวณทดลองเป็นช่องสี่เหลี่ยมขนาด กว้าง x ยาว เป็น 1.0 x 1.0 นิ้ว ใช้กระจกฉีดยาดูดตัวอย่างเลือดแล้วหยดลงในช่องบนพื้นผิวหนึ่งสัณฐานสเตนเลส และไฟเบอร์กลาส ปริมาตร 0.1 ml หลังจากนั้นใช้ผลิตภัณฑ์แผ่นเช็ดฆ่าเชื้อที่มีส่วนผสมของ Isopropyl Alcohol 17.20% เช็ดทำความสะอาดช่องที่หยดตัวอย่างเลือดไว้ โดยทำความสะอาดจนเป็นก้นหอยใช้ความถี่ในการเช็ดจน พบว่า คราบเลือดหายไปเมื่อมองด้วยตาเปล่า โดยกำหนดความถี่ของการเช็ดเป็นจำนวน 3 ครั้ง 5 ครั้ง และ 10 ครั้ง จากนั้นตรวจหาคราบเลือดโดยวิธีฮีมาสติก และฟีนอล์ฟทาลีน

4.3 เตรียมตัวอย่าง ตามข้อ 4.2 โดยเปลี่ยนใช้ผลิตภัณฑ์ผงฆ่าเชื้อที่มีส่วนผสมของ 0.28% Benzalkonium Chloride เช็ดทำความสะอาดตัวอย่างเลือดในพื้นที่ทดลองแต่ละพื้นผิว

4.4 ทำการบันทึกค่าสีที่ปรากฏขึ้นภายในเวลา 20 วินาที โดยเทียบสีที่ปรากฏขึ้นกับเกณฑ์การปรากฏสี ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การปรากฏสีของชุดทดสอบ Hemastix และ Phenolphthalein

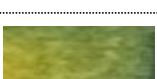
ระดับสีที่ปรากฏ		เกณฑ์การทดสอบคราบเลือด	
		ฮีมาสติก (Hemastix)	ฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein)
0	ไม่ปรากฏ		
1	น้อย		
2	มาก		
3	มากที่สุด		

4.5 การวิเคราะห์ผล การปรากฏสีที่ได้จากการตรวจคราบเลือดโดยวิธีฮีมาสติก (Hemastix) โดยตรวจสอบเทียบกับระดับที่ปรากฏจากผลผลิตกันซ์ของชุดทดสอบแบบแถบฮีมาสติก (Hemastix) ผลบวกของปฏิกิริยาจะเปลี่ยนกระดาศลิสมต์จากสีเหลืองเป็นสีเขียว การปรากฏสีที่ได้จากการตรวจคราบเลือดโดยวิธี ฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein) สามารถเปรียบเทียบกับระดับที่ปรากฏโดยระบุค่าเป็น 4 ระดับ คือ ระดับ 0 1 2 และ 3 หมายถึง ไม่ปรากฏ น้อย มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

ผลการศึกษา

1. การศึกษาวิธีการทำความสะอาดอุกฉนชั้นสูง เมื่อศึกษาวิธีการทำความสะอาดอุกฉนชั้นสูงโดยการตรวจวัดคราบเลือดเบื้องต้น พบว่า การใช้แผ่นเช็ดฆ่าเชื้อสามารถทำความสะอาดคราบเลือดออกได้โดยสังเกตด้วยตาเปล่า จากการตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้นโดยใช้ชุดทดสอบฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein) และฮีมาสติก (Hemastix) โดยทดลองทำความสะอาดซ้ำ จำนวน 3 ครั้ง พบว่า ความถี่ในการทำสะอาดนั้นที่มีผลต่อการปรากฏของคราบเลือด ผลการทดลองแสดงดังตารางที่ 2 จากผลการตรวจจะพบคราบเลือดที่เป็นบวกในพื้นที่ผิวทุกชนิด และจำนวนครั้งของการทำความสะอาดที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ตรวจวัดคราบเลือดได้ลดลง โดยเทียบจากสีที่ปรากฏบนก้านสำลี และแผ่นทดสอบฮีมาสติก โดยแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อให้แนวโน้มทำความสะอาดได้ดีบนพื้นผิวที่มีลักษณะเรียบ และไม่มีรูพรุนมากกว่าพื้นผิวที่ไม่เรียบ และกึ่งรูพรุน สังเกตจากผลการทดสอบบนหนังสังเคราะห์สแตนเลส และไฟเบอร์กลาสตามลำดับ จากนั้นวัดเทียบเกณฑ์ระดับสีที่ปรากฏ ผลการทดลองแสดงดังตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพื้นผิวหนังสังเคราะห์จะยังตรวจพบคราบเลือดได้ระดับสูงกว่าไฟเบอร์กลาส และสแตนเลส

ตารางที่ 2 ผลการตรวจคราบเลือดบนพื้นผิว สแตนเลส ไฟเบอร์กลาส และหนังสือกระดาษ ภายในรถพยาบาลฉุกเฉิน
ชั้นสูง โดยใช้ชุดทดสอบ Phenolphthalein และ Hemastix หลังการทำความสะอาด

พื้นผิว	ความถี่	แผ่นเช็ดฆ่าเชื้อ		ผงฆ่าเชื้อ	
		Phenolphthalein	Hemastix	Phenolphthalein	Hemastix
หนังสือกระดาษ	3 ครั้ง				
	5 ครั้ง				
	10 ครั้ง				
สแตนเลส	3 ครั้ง				
	5 ครั้ง				
	10 ครั้ง				
ไฟเบอร์กลาส	3 ครั้ง				
	5 ครั้ง				
	10 ครั้ง				

ตารางที่ 3 ผลการเทียบระดับสีที่ปรากฏบนพื้นผิวทดสอบหลังการทำความสะอาดคราบเลือดด้วยแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อ

พื้นผิว	ความถี่	ระดับสีที่ปรากฏ					
		Phenolphthalein			Hemastix		
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
หนังสังเคราะห์	3 ครั้ง	2	2	2	3	3	3
	5 ครั้ง	1	1	1	2	2	2
	10 ครั้ง	1	1	1	1	2	1
สแตนเลส	3 ครั้ง	2	2	2	3	3	3
	5 ครั้ง	1	1	1	2	2	2
	10 ครั้ง	1	0	0	1	1	2
ไฟเบอร์กลาส	3 ครั้ง	2	2	2	3	3	3
	5 ครั้ง	1	1	1	3	3	3
	10 ครั้ง	1	0	1	1	1	1

ตารางที่ 4 ผลการเทียบระดับสีที่ปรากฏบนพื้นผิวทดสอบหลังการทำความสะอาดคราบเลือดด้วยผงฆ่าเชื้อ

พื้นผิว	ความถี่	ระดับสีที่ปรากฏ					
		Phenolphthalein			Hemastix		
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
หนังสังเคราะห์	3 ครั้ง	2	2	2	2	2	2
	5 ครั้ง	2	2	2	2	2	2
	10 ครั้ง	1	1	1	1	1	1
สแตนเลส	3 ครั้ง	2	2	2	2	2	2
	5 ครั้ง	2	1	1	2	2	1
	10 ครั้ง	0	0	0	1	1	1
ไฟเบอร์กลาส	3 ครั้ง	2	2	2	2	2	2
	5 ครั้ง	1	1	1	2	2	1
	10 ครั้ง	1	0	1	1	1	1

สำหรับการตรวจวัดคราบเลือดหลังการทำความสะอาดภายในรถพยาบาลฉุกเฉินด้วยผงฆ่าเชื้อ ให้ประสิทธิภาพการขจัดคราบเลือดได้ดีที่สุดบนพื้นผิวนิรภัยเรียบไม่มีรูพรุน คือ สแตนเลส และไฟเบอร์กลาส ตามลำดับ โดยหลังจากการทำความสะอาดครั้งที่ 10 บนพื้นผิวสแตนเลสจะไม่ปรากฏคราบเลือดเมื่อตรวจสอบด้วยวิธีฟีนอล์ฟทาลีน และปรากฏในระดับน้อยเมื่อตรวจสอบด้วยฮีมัสติก ผลการทดลองแสดงดังตารางที่ 4

2. การเปรียบเทียบระดับการปนเปื้อนภายในรถพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูงหลังการทำความสะอาด จากผลการทดลองวิธีการลดการปนเปื้อนผ่านการทำความสะอาดที่แตกต่างกันโดยอาศัยการตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้น ทำให้เห็นว่าคราบเลือดบนพื้นผิวหนึ่ง ๆ จะยึดจับ และติดคงทนอยู่แม้มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า การเปรียบเทียบระดับการ

ปนเปื้อนสามารถทำการวิเคราะห์จากผลการตรวจวัดคราบเลือดที่ปรากฏของทุกพื้นผิว โดยรายงานค่าเฉลี่ยระดับของสี
 ที่ปรากฏจากเกณฑ์การตรวจวัดที่กำหนด เพื่อมาประเมินระดับของการปนเปื้อนภายในรถยนต์ส่วนบุคคลชั้นสูงหลัง
 การทำความสะอาดด้วยวิธีที่แตกต่างกัน ร่วมกับการศึกษาแนวโน้มของความถี่ในการทำความสะอาด ผลการทดลอง
 ที่ได้จากการทำความสะอาดด้วยวิธีการใช้แผ่นเช็ดฆ่าเชื้อ และผงฆ่าเชื้อเปรียบเทียบกับความถี่ของการทำความสะอาด
 บนพื้นผิวสแตนเลส ไฟเบอร์กลาส และหนังสังเคราะห์ แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับการปนเปื้อนภายในโรงพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูงหลังทำความสะอาดด้วยแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อและผงฆ่าเชื้อ

พื้นผิว	ความถี่	แผ่นซีตฆ่าเชื้อ				ผงฆ่าเชื้อ			
		Phenolphthalein		Hemastix		Phenolphthalein		Hemastix	
		ค่าเฉลี่ย ระดับสี	การแปลผล	ค่าเฉลี่ย ระดับสี	การแปลผล	ค่าเฉลี่ย ระดับสี	การแปลผล	ค่าเฉลี่ย ระดับสี	การแปลผล
หนังสังเคราะห์	3 ครั้ง	2.0	มาก	3.0	มากที่สุด	2.0	มาก	2.0	มาก
	5 ครั้ง	1.0	น้อย	2.0	มาก	2.0	มาก	2.0	มาก
	10 ครั้ง	1.0	น้อย	1.3	น้อย-มาก	1.0	น้อย	1.0	น้อย
สแตนเลส	3 ครั้ง	2.0	มาก	3.0	มากที่สุด	2.0	มาก	2.0	มาก
	5 ครั้ง	1.0	น้อย	2.0	มาก	1.3	น้อย-มาก	1.7	น้อย-มาก
	10 ครั้ง	0.3	ไม่ปรากฏ-น้อย	1.3	น้อย-มาก	0.0	ไม่ปรากฏ	1.0	น้อย
ไฟเบอร์กลาส	3 ครั้ง	2.0	มาก	3.0	มากที่สุด	2.0	มาก	2.0	มาก
	5 ครั้ง	1.0	น้อย	3.0	มากที่สุด	1.0	น้อย	1.7	น้อย-มาก
	10 ครั้ง	0.7	ไม่ปรากฏ-น้อย	1.0	น้อย	0.7	ไม่ปรากฏ-น้อย	1.0	น้อย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบ วิธีการทำความสะอาดภายในรถพยาบาลฉุกเฉินชั้นสูงระหว่างแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อกับผงฆ่าเชื้อโดยจำลองการปนเปื้อนของเลือดภายในตู้โดยสารด้านหลัง ซึ่งเป็นบริเวณที่มีการทำหัตถการของบุคลากรทางการแพทย์ และเป็นพื้นที่ให้บริการทางการแพทย์กับผู้ป่วยฉุกเฉิน ผู้บาดเจ็บฉุกเฉินบนท้องถนนรวมไปถึงเหยื่อที่ได้รับบาดเจ็บจากคดี และนำตัวส่งไปรักษาในโรงพยาบาล ดังนั้น จึงเป็นพื้นที่ที่มีการสัมผัส และความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนมากที่สุดของรถพยาบาล สามารถจำแนกชนิดของวัสดุได้ 3 พื้นผิวคือ ผนัง สแตนเลส และไฟเบอร์กลาสผ่านการหยดตัวอย่างของเลือด 0.1 มิลลิลิตร ทำความสะอาดแล้วตรวจสอบหาคราบเลือดเบื้องต้นโดยวิธี Hemasitx และ Phenolphthalein สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษาวิธีการทำความสะอาดพยาบาลลูกเดิน โดยใช้ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดทั้ง 2 ชนิด พบว่า 1) ผงฆ่าเชื้อ มีคุณสมบัติในการทำทำความสะอาดคราบเลือดได้ดีกว่าแผ่นเช็ดเชื้อ แผ่นเช็ดฆ่าเชื้อมีคุณสมบัติในการทำทำความสะอาดเลือดรองลงมา โดยสารทั้งสองมีคุณสมบัติในการฆ่าเชื้อโรคได้ (Disinfectant) และถูกใช้ในการทำความสะอาดอย่างแพร่หลายในที่พิกอาศัย โรงพยาบาล และโรงงานต่าง ๆ ยังพบว่า แอลกอฮอล์เช็ดทำความสะอาด (Rubbing Alcohol) สามารถพบไอโซโพรพิลแอลกอฮอล์ในน้ำยาทำความสะอาด น้ำยาฆ่าเชื้อ สูตรต่าง ๆ โดยนิยมเตรียม และใช้ความเข้มข้นประมาณ 70 % โดยปริมาตร นอกจากนี้ยังใช้เป็นตัวทำละลายในโรงงานอุตสาหกรรม ยังพบว่า จำนวนครั้งของการทำความสะอาดมีผลต่อคราบเลือดที่ตรวจพบ เมื่อพิจารณาการใช้วิธีเดียวกันทำความสะอาดโดยที่มีการเพิ่มความถี่ในการทำทำความสะอาด ซึ่งพื้นผิวของวัสดุหนึ่งสักระยะจะยังตรวจพบคราบเลือดได้ระดับสูงกว่าไฟเบอร์กลาส และสแตนเลส ตามลำดับ ดังนั้น การทำความสะอาดพยาบาลลูกเดินด้วยการใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนประกอบของแอลกอฮอล์ คือ แผ่นเช็ดฆ่าเชื้อ ส่วนผงฆ่าเชื้อเป็นสารกลุ่ม Quaternary Ammonium (QA) ซึ่งสารทั้ง 2 ชนิด สามารถฆ่าเชื้อได้ และการเพิ่มความถี่ในการทำทำความสะอาดอาจช่วยในการลดคราบเลือดที่ตรวจพบได้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการแพร่เชื้อโรค ในสถานที่ที่มีการรักษาผู้ป่วยให้มีความสะอาดมากที่สุดอย่าง

เหมาะสม 2) สำหรับระดับการปนเปื้อนภายในโรงพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูงหลังการทำความสะอาด ผลการศึกษา พบว่า การทำความสะอาดโรงพยาบาลฉุกเฉินด้วยผงฆ่าเชื้อเป็นผลิตภัณฑ์ที่ทำความสะอาดคราบเลือดได้ดีที่สุด สอดคล้องกับ งานวิจัยที่รายงานสาร Benzalkonium Chloride คือ สารฆ่าเชื้อจุลชีพในผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด (ธนกร ศิริสมุทร, 2555) มีกลไกการออกฤทธิ์ คือ ออกฤทธิ์ที่ผนังเซลล์ชั้นนอก (Outer membrane) เพื่อทำลายผนังเซลล์ ออกฤทธิ์ที่ ผนังเซลล์ชั้นใน (Cytoplasmic Membrane) เพื่อทำลายผนังเซลล์ชั้นจนเกิดการรั่วไหลขององค์ประกอบที่อยู่ในเซลล์ หรือขัดขวางการหายใจระดับเซลล์ และออกฤทธิ์กับส่วนประกอบภายในเซลล์ โดยจับกับ DNA RNA และ Ribosome ทำให้จุลชีพไม่สามารถดำรงชีวิตต่อไปได้ ทั้งนี้ พื้นผิวชนิดผิวไม่เรียบ และมีลักษณะกึ่งรูพรุนจำเป็นต้องการความถี่ และจำนวนครั้งในการทำความสะอาดสูงกว่าพื้นผิวชนิดอื่น ๆ เพื่อให้การทำความสะอาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา พบว่า ผงฆ่าเชื้อดีที่สุดในการใช้ทำความสะอาดคราบเลือด อีกทั้งการทำความสะอาดที่เหมาะสมต้องการ ความถี่ และจำนวนครั้งมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พินิตา กรทอง และคณะ, 2558) ที่ได้ทำการศึกษารื่องการ ตรวจโลหิตของกระต่ายด้วยวิธี Kastle-Meyer วิธี Luminol และ Bluester โดยมีการศึกษากับพื้นผิวที่มีรูพรุน และไม่ มีรูพรุนลักษณะของพื้นผิวที่เรียบและลื่น ไม่ยึดเกาะกับสารละลายเมื่อถู ชูบ หรือลอกคราบโลหิตออกไปจะส่งผลให้ โลหิตมีปริมาณน้อยลง ดังนั้น การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดที่เหมาะสม และการเพิ่มความถี่ในการทำความสะอาดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงในการแพร่เชื้อโรค สร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาดและปลอดภัยในการ บริการผู้ป่วยในโรงพยาบาลฉุกเฉินอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานจากผลการศึกษา นี้ เพื่อความเข้าใจในการประเมินความเสี่ยง และป้องกันไม่ให้เกิดการปนเปื้อนระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

หน่วยงานด้านอุบัติเหตุ และฉุกเฉินของโรงพยาบาลควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับการป้องกันการ ปนเปื้อน เลือกใช้มาตรการทำความสะอาดที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับพื้นที่ เช่น การเลือกใช้ผงฆ่าเชื้อ เนื่องจากให้ประสิทธิภาพสูงกว่าแผ่นเช็ดฆ่าเชื้อในการขจัดคราบเลือด การเพิ่มความถี่ในการเช็ดทำความสะอาดพื้นผิว ที่ไม่เรียบ และกึ่งรูพรุนเพื่อลดความเสี่ยงจากการปนเปื้อน ประชาสัมพันธ์และประสานงานกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครมูลนิธิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อถ่ายทอดความรู้ในการใช้ผลิตภัณฑ์ ทำความสะอาดอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมเพื่อความน่าเชื่อถือของผลการศึกษา เช่น สารเคมี วิธีการหรือรูปแบบอื่น ๆ ในการทำความสะอาดเพื่อลดการปนเปื้อน รวมถึงปัจจัย หรือสภาวะแวดล้อมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ ทำความสะอาด และสามารถใช้ในการตรวจสอบพันธุกรรม หรือ DNA เพื่อยืนยันการปนเปื้อนและเพิ่มความแน่นอนของผล การตรวจ

เอกสารอ้างอิง

กรุณา เหลืองเอกพันธ์, ภัทราวดี ชัยเฉลียว, สุธาสนี หัสแดง และฤทัยรัตน์ สิริวัฒนรัชต์. (2565). การตรวจหาคราบ เลือดแห้งบนผ้าฝ้ายที่ผ่านการซักด้วยผงซักฟอกและน้ำยาซักผ้าขาว ด้วยการทดสอบฟีนอล์ฟทาลีนและชุด ทดสอบแบบแถบอีมาสติกซ. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ราชภัฏสุราษฎร์ธานีวิจัย ครั้งที่ 17 วันที่ 6-8 มิถุนายน 2565. (431-439). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จิตติมาพร เลิศชัยพร. (2566). การเตรียมน้ำยาฟีนอล์ฟทาลีน (Phenolphthalein) เพื่อใช้ในการตรวจคราบเลือด. วารสารนิติเวชศาสตร์, 15(1), 5-12.

- ธนกร ศิริสมุทร. (2564). พิษวิทยาของเอชอีแอลกอฮอล์และไอโซโพรพิลแอลกอฮอล์. **วารสารเภสัชกรรมโรงพยาบาล**. 31(1), 14-23.
- ธนกร ศิริสมุทร. (2555). พิษวิทยาของสารทำความสะอาดคลอรีนไฮโปคลอไรต์และเบนзалโคเนียมคลอไรด์. **วารสารเภสัชกรรมโรงพยาบาล**, 22(3), 258-262.
- ธีระ ศิริสมุทร, สุรเดช ดวงทิพย์สิริกุล, ปญาดา ชื่นสำโรง และพรทิพย์ วชรดิกล. (2565). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินสู่ภาวะปกติใหม่ (EMS new Normal) : แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพด้านเวลาในการเข้าถึงระบบ บริการการแพทย์ฉุกเฉินของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.niems.go.th/1/Ebook/Detail/16748?group=34>.
- พินิตา กรทอง, สุทธิเดช ปรีชารัมย์ และวีรชัย พุดวงศ์. (2558). เปรียบเทียบการตรวจคราบโลหิตโดยวิธี Kastle-Meyer, Luminol และ Bluestar บนพื้นผิวที่มีรูพรุนและไม่มีรูพรุน. ใน **โครงการจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 5 วันที่ 27 พฤศจิกายน 2558**. (1-9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. (2557). การปฏิบัติการส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉินระหว่างสถานพยาบาล Interfacility Patient Transfer. นนทบุรี: อัลติเมทพรีนติ้ง.
- สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. (2551). การดำเนินงานและบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี: อาร์ตวอลไฟฟ้า.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. (2566). แผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2567 จาก <https://rbpho.moph.go.th/upload-file/doc/files/21122022-025208-2292.pdf>.
- อรรถพล เข้มสุวรรณวงศ์, เทียมศักดิ์ อัครวิทย์, ประพัฒน์ คนตรง, สุวิไล คุณาชีวะ, สมชาย ศิริพันธ์, ชัยวัฒน์ เชาวนดี, ถาวร สุทธิวิชย์, สันติ สุขวัจน์, เลี้ยง หุยประเสริฐ, กิตติ ฉัตตะวานิช และอภิชาติ โกญจนาท. (2546). **นิติวิทยาศาสตร์ 2 เพื่อการสืบสวนสอบสวน (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: ทีซีจี พรีนติ้ง.

References

- Alsheekhly, B., Al-Sadoon, T. H., & Al-Rawi, R. A. (2019). Kastle-Meyer Test Enhancing Diagnosis of Occult Blood in Dentistry. **Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology**, 13(4), 887–890. Retrieved on Dec 4, 2023 from <https://doi.org/10.5958/0973-9130.2019.00407.9>.
- Banfi, G., Salvagno, G. L., & Lippi, G. (2007). The Role of Ethylenediamine Tetraacetic acid (EDTA) as in Vitro Anticoagulant for Diagnostic Purposes. **Clin Chem Lab Med.**, 45(5), 565-576.
- Lee, J.B., Levy, M., & Walker, A. (2006). Use of a Forensic Technique to Identify Blood Contamination of Emergency Department and Ambulance Trauma Equipment. **Emergency Medicine Journal**, 23(1), 163-163. Retrieved on Dec 8, 2023 from <https://doi.org/10.1136/emj.2005.025346>.
- Mushtaq, S., Rasool, N. & Firiya, S. (2016). Detection of dry bloodstains on different fabrics after washing with commercially available detergents, **Australian Journal of Forensic Sciences**, 48(1), 87-94. Retrieved on Jan 11, 2024 from DOI: 10.1080/00450618.2015.1029971.
- WHO. (2011). **Definitions of Key Concepts from the WHO Patient Safety Curriculum Guide (2011)**. Retrieved on May 24, 2024 from https://cdn.who.int/media/docs/default-source/patient-safety/curriculum-guide/resources/ps-curr-handouts/course01a_handout_patient-safety-definitions.pdf.

คณะผู้เขียน

พริญา เสนพงษ์

คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

เลขที่ 90 หมู่ 7 ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110

Email: sssompeeraya@gmail.com

พันตำรวจตรี ดร.พริญา สีลนันทน์

คณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

เลขที่ 90 หมู่ 7 ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110

Email: parinya.se@rpca.ac.th

นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล Innovation in Basic Education Administration in the Digital Technology Era

ทัศนันท พุ่มนุช* วรณรี ปานศิริ และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Thatthanun Pumnuch* Wannaree Pansiri and Tasanee Chotientip
College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Received: August 21, 2023

Revised: October 12, 2023

Accepted: October 18, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้วัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษาวิธีการบริหารที่เหมาะสม โดยศึกษา และวิเคราะห์แนวความคิด นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และได้แนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่ง สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตามกรอบ ซึ่งปัจจุบันมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตของผู้คนในโลก และ เทคโนโลยีก็ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนมีสิ่งประดิษฐ์เกิดขึ้นมาหลากหลาย ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า เทคโนโลยียุคดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาสามารถเชื่อมต่อบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ภายใต้การ จัดเก็บข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล ในระบบการจัดข้อมูลบนคลาวด์ การติดต่อสื่อสาร กำหนดตารางนันทหมาย การมอบหมายงาน รับ-ส่งเอกสารการประชุมผ่านระบบออนไลน์ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานตลอดเวลา บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนนำเสนอแนวทางการ ส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษา หากองค์กรที่มีการสร้างนวัตกรรมที่น่าทึ่งพยากรณ์ของต้นทำให้เกิดประโยชน์ หรือผลิตผลต่อหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น จะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารหน่วยงาน ยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลดีต่อสังคม และประเทศชาติให้มีความ เจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับต่อไป

คำสำคัญ: นวัตกรรม การบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

The purpose of this academic paper was to focus on the study of appropriate administrative methods by studying and analyzing the concept of innovation in basic education administration in the digital technology era, and explore guidelines to promote innovation in basic education administration in the digital technology era. This was in line with the Office of the Basic Education Commission's strategy to create quality output in accordance with the framework. Nowadays, new

innovations have changed people's lives in the world, and technology has been continuously developed until a variety of inventions have emerged. The results of the analysis showed that digital technology was important for educational administration to be able to connect to the Internet network for data storage, data sharing on Cloud system, communication, appointment scheduling, job assignment and sending meeting minutes through online system. In this academic paper, the author presented guidelines to promote innovation in basic education administration, which was an important process in the development of the education system. If an organization developed innovations that utilized its resources to benefit or increase productivity to the agency, it would be able to innovate agency management. It was used as a guideline for the development of innovations in basic education management in the digital technology era that had a positive impact on society and the nation for further advancement.

Keywords: innovation, Administration, Basic Education, Digital Technology Era

บทนำ

โลกในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล หรือยุคดิจิทัลเป็นสังคม และเศรษฐกิจฐานความรู้ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการศึกษา ไลฟ์สไตล์ฯ ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน และมองให้ไกลถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการตัดสินใจที่ดี และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน จึงจะสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารหน่วยงานยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ (ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ, 2561) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ทันท่วงทีโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมมีบทบาท และมีความสำคัญต่อการบริหารงานของภาครัฐ ในปัจจุบันภาครัฐต้องมีการปรับตัว และตื่นตัวรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งแนวคิด และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สำนักงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมมีความสำคัญ ทั้งนวัตกรรมบริหาร นวัตกรรมบริการภาครัฐ และนวัตกรรมเชิงนโยบาย โดยทั่วไปจึงต้องมีวิธีการ และบริหารที่เหมาะสม และกำหนดโครงสร้างการบริหาร และกลยุทธ์ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตามกรอบเงินงบประมาณ ที่ได้รับในการขับเคลื่อนให้เกิดผลผลิตตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เพราะเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลง และเป็นไปอย่างก้าวกระโดด เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสารการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอที่ส่งได้อย่างรวดเร็วทุกที่ และทุกเวลา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนทัศนคติ และแนวคิดการบริหารของตนเองให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคเทคโนโลยียุคเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร และจำเป็นจะต้องอยู่คู่กันไปเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถบริหารให้มีคุณภาพ และเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแสวงหานวัตกรรมใหม่สำหรับการบริหารงาน ตลอดเวลา รวมทั้ง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมการบริหารองค์กร และส่งผลดีต่อประเทศชาติ ทำให้การศึกษามีความเจริญก้าวหน้าทันยุคแห่งสังคมการเรียนรู้แบบยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และยุควิถีใหม่ (New Normal) คอยขับเคลื่อนการทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

ดังนั้น การนำการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานยุคเทคโนโลยีดิจิทัลจะต้องเกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน สร้างความถูกต้อง สะดวกรวดเร็ว สร้างสรรค์ โดนใจ มีต้นทุนที่ต่ำ และมีประสิทธิภาพ ทันยุคแห่งสังคมการเปลี่ยนแปลง และมีสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ แนวคิด วิธีการบริหารใหม่ และคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับสนองความต้องการของคนทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานอย่างดี

เนื้อหา

แนวความคิดของนวัตกรรม ความหมายของนวัตกรรม Taylor (2017) กล่าวว่า นวัตกรรม เป็นการผสมผสานระหว่างเครื่องมือกล และเทคนิคต่าง ๆ ที่มี 3 ลักษณะประกอบกัน ได้แก่ 1) จะต้องเป็นการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Creative) และเป็นความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Feasible Idea) 2) จะต้องสามารถนำไปใช้ได้ผลจริง (Practical Application) และ 3) มีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน (Distribution)

สมบัติ นามบุรี (2562) ได้ให้ความหมายของ คำว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (Change) ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาส (Opportunity) และถ่ายทอดไปสู่แนวทางการคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

พินิจ มีคำทอง (2561) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า การนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิด หรือการกระทำ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ก็ตาม เข้ามาใช้เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ระบบมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียน และช่วยให้ประหยัดเวลา สามารถทำให้ระบบการศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bezdrob & Sunje (2014) ได้กล่าวไว้ว่า นวัตกรรมการบริหารเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ เนื่องจาก นวัตกรรมการบริหารจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างเต็ม ศักยภาพมากที่สุดและเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร

Damanpour (1987) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า หมายถึง สิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาใช้ในองค์กร และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร

Kim (2020) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอด การเปลี่ยนแปลง การประยุกต์ หรือกระบวนการ และในหลายสาขา เชื่อกันตรงกันว่าสิ่งที่ใดสิ่งหนึ่งจะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความใหม่อย่างเห็นได้ชัด และความใหม่นั้นจะต้องเพิ่มมูลค่าสิ่งต่าง ๆ ได้อีกด้วย โดยเป้าหมายของนวัตกรรม คือ การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเพื่อทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นวัตกรรมก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น และเป็นที่มาสำคัญของความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ

วัชรภรณ์ อมรศักดิ์ (2563) สรุปไว้ว่านวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด วิธีการ หรือว่าผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลให้การปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มใหม่ เกิดผลใหม่ในทางสร้างสรรค์ ให้สิ่งที่มีอยู่เดิมนั้นพัฒนาหรือดีขึ้นกว่าเดิม

ทิม แคสเทล (2566) ผู้ให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรม “นวัตกรรมไม่ใช่แค่มีความคิด แต่เป็นการดำเนินการเพื่อสร้างมูลค่า” เป็นการให้คำจำกัดความโดยรวมเอาแนวคิดหลัก ๆ สามอย่างคือ ความคิด การดำเนินการ และการสร้างมูลค่า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย (2566) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการนำแนวคิด วิธีการมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีลักษณะสำคัญ คือ 1) เป็นแนวความคิดที่ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติในวงการศึกษา และอาจเป็นสิ่งใหม่บางส่วน หรือเป็นสิ่งใหม่ทั้งหมดซึ่งใช้ไม่ได้ผลในอดีตซึ่งได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น 2) เป็นแนวความคิด หรือแนวทางปฏิบัติในลักษณะใหม่ซึ่งดัดแปลงจากแนวความคิดหรือแนวทางปฏิบัติเดิมที่ปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และก่อให้เกิดความสำเร็จได้ และมีการจัดระบบขั้นตอนการดำเนิน (System Approach) โดยการพิจารณาข้อมูล

กระบวนการ และผลลัพธ์ ให้เหมาะสมก่อนทำการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ 3) เป็นแนวความคิดหรือแนวทางปฏิบัติซึ่งมีมาแต่เดิม และได้รับการปรับปรุงให้มีลักษณะทันสมัย และได้รับการพิสูจน์ประสิทธิภาพด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรืออยู่ระหว่างการวิจัย 4) เป็นแนวความคิด หรือแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดความสำเร็จยิ่งขึ้น และ 5) เป็นแนวความคิด หรือแนวทางปฏิบัติที่ค้นพบใหม่อย่างแท้จริง ซึ่งยังไม่ได้ทำการเผยแพร่ หรือได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ แนวความคิดหรือแนวทางปฏิบัติในลักษณะใหม่ ที่ดัดแปลงจากแนวความคิด หรือแนวทางปฏิบัติเดิมที่ปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และก่อให้เกิดความสำเร็จได้

ความสำคัญของนวัตกรรม

ธีระ วัฒนากุล และธราธร รัตนนฤมิตร (2566) กล่าวว่า นวัตกรรมมีความสำคัญทั้งนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมบริการภาครัฐ และนวัตกรรมเชิงนโยบายโดยทั่วไป นวัตกรรมมักเกิดขึ้นที่ภาคเอกชน และสตาร์ทอัพ อันเป็นผลจากแรงกดดันจากการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และโอกาสทางธุรกิจ นอกจากนี้ นวัตกรรมก็มักเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิจัย เนื่องจากมีภารกิจในการแสวงหาความรู้ และสร้างนวัตกรรมใหม่ อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมก็สามารถเกิดขึ้นที่ภาครัฐได้เช่นเดียวกัน แต่จำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสม สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ทดลอง และสามารถล้มเหลวได้พร้อมเรียนรู้ และปรับปรุงโดยไม่ติดกฎระเบียบ ทั้งนี้ นวัตกรรมภาครัฐที่ดีจะมีประโยชน์ และสร้างผลกระทบเป็นอย่างมากต่อการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว สร้างสรรค์ โดดเด่น และมีต้นทุนที่ต่ำ โดยสถาบันอนาคตไทยศึกษา (Thailand Future Foundation) ได้เข้าร่วมผนึกกำลังเป็นส่วนหนึ่งของทีมห้องปฏิบัติการภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยกันสร้าง “นวัตกรรมบริการภาครัฐ” ที่เน้นการมีส่วนร่วมกับประชาชน และข้าราชการ มุ่งสร้างสรรค์บริการภาครัฐที่สร้างผลกระทบสูง

วิธีการสร้างนวัตกรรมภาครัฐในห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐจะใช้กระบวนการ “Future Design” คือ การออกแบบกระบวนการโดยนำเครื่องมือการคิดเชิงอนาคตมาช่วยกับการคิดเชิงออกแบบอย่างลงตัว กระบวนการออกแบบนวัตกรรมภาครัฐจะเริ่มต้นจาก

(1) “การคิดเชิงอนาคต” หรือ Strategic Foresight เนื่องจากเราเห็นว่าการมองอนาคตเป็นเรื่องสำคัญมาก การออกแบบบริการภาครัฐใหม่จึงต้องคำนึงถึงบริบทของประเทศ และโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างซับซ้อน และรวดเร็วด้วยการจัดทำฉากทัศน์อนาคต เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจะช่วยให้สามารถมองอนาคตอย่างรอบด้าน พร้อมร่วมสร้างวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนสู่อนาคต รวมถึงสามารถระบุความท้าทาย และประเด็นสำคัญที่จะนำมาแก้ไขปัญหา และออกแบบบริการใหม่ซึ่งจะช่วยกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้ชัดเจนขึ้น และมีความเชื่อมโยงกันกับการกำหนดนโยบายของประเทศ

ในส่วนนี้การใช้เครื่องมือ Foresight ที่สำคัญโดยเฉพาะการค้นหาแนวโน้มอนาคต (Horizon Scanning) การจับสัญญาณอ่อน (Weak Signal) การคิดถึงเหตุการณ์ไม่คาดฝัน (Black Swan) การระบุความไม่แน่นอนที่สำคัญ (Critical Uncertainty) การสร้างฉากทัศน์อนาคต (Scenario Building) และการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ (Visioning) หลังจากกระบวนการ Foresight เราจะเห็นประเด็นสำคัญในอนาคต ลำดับความสำคัญของความท้าทาย และร่วมกันเลือกโจทย์ที่จะนำเข้าสู่กระบวนการคิดเชิงออกแบบหรือออกแบบบริการ

(2) การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการออกแบบบริการ (Service Design) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การออกแบบบริการภาครัฐตอบโจทย์โดนใจประชาชนมีจุดเน้นอยู่ที่การแก้ไขปัญหา โดยการมองมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-centered Design) มีการพัฒนาต้นแบบ (Prototyping) และการทดลองซ้ำกับสภาพความเป็นจริงจนกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จภายใต้โครงการนี้ ได้นำเอากระบวนการดังกล่าวมาใช้เพื่อสำรวจเก็บข้อมูลในพื้นที่จริงและทำความเข้าใจผู้ใช้บริการ หรือประชาชนอย่างถ่องแท้ลึกซึ้ง (Empathize) จัดทำแผนที่การใช้บริการของประชาชน (Customer Journey) รายละเอียดผู้ใช้บริการ (Persona) ซึ่งจะนำไปสู่การระดมสมอง

(Ideation) วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลเพื่อออกแบบบริการที่ดีและสร้างสรรค์ และนำไปขยายผลต่อ เพื่อตอบโจทย์ความกังวลใจความเจ็บปวด (Pain Point) ของประชาชนในกระบวนการใช้บริการภาครัฐ หรือ ภาครัฐกิจที่เป็นผู้รับบริการพร้อม ๆ ไปกับช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และลดภาระงานให้กับผู้ให้บริการ

โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการออกแบบบริการใหม่จะอยู่ในอย่างน้อย 4 รูปแบบหลัก คือ ระบบการจัดการใหม่ที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น รายละเอียดบริการที่ดีขึ้น การขยายบริการเดิมให้ตอบโจทย์มากยิ่งขึ้น และการสร้าง บริการใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนสำหรับ “โจทย์” ความท้าทายที่จะขับเคลื่อนได้กำหนดจากประเด็นความทุกข์ร้อนที่ สำคัญของภาครัฐกิจและประชาชนใน 5 ประเด็นหลัก คือ การท่องเที่ยว การช่วยเหลือคนด้อยโอกาส แรงงาน ต่างด้าว การศึกษา และ SMEs โดยได้เริ่มจัดกระบวนการเวิร์คช็อปครั้งแรกไปเมื่อวันที่ 20-21 กุมภาพันธ์ 2566 ณ CU Innovation Hub และจะใช้เวลาตลอดกระบวนการสำหรับห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐทั้งสิ้น 5 เดือน เพื่อให้ได้ต้นแบบบริการใหม่ (Prototype) และนำไปเผยแพร่กว้างและเสนอต่อผู้ดำเนินนโยบายให้เกิดการขยาย ผลต่อไป

องค์กรนวัตกรรมที่ผมนึกกำลังเข้าร่วมสร้างนวัตกรรมภาครัฐประกอบด้วย UNDP Thailand, สถาบันอนาคต ไทยศึกษา (Thailand Future Foundation), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย G-Lab, Research and Design Service Center KMUTT, (Redek) แห่งมหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (CEA) (หรือ TCDC เดิม) โดยมีสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (OPDC) เป็นเจ้าภาพ

ธีระ วัฒนากุล และธรรธร รัตนนฤมิตร (2566) กล่าวว่า ในยุคที่โลกเปลี่ยนภาครัฐจึงต้องปรับตัวสู่ ภาครัฐ 4.0 ที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางเป็นภาครัฐที่เปิดกว้าง คล่องตัวมีนวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรมในภาครัฐ ให้ตอบโจทย์ประชาชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้เราเชื่อว่า นวัตกรรมบริการภาครัฐจะเป็น “จุดคานงัด” ที่สำคัญ ที่จะสามารถพลิกโฉมประเทศไทยให้สามารถเผชิญความท้าทายของศตวรรษที่ 21 และมุ่งสู่ภาครัฐที่มีประชาชนเป็น ศูนย์กลางขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวหน้า และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน

ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์ (2550) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมถึงความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์การโดยตรง ไว้ว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระดับความพึงพอใจในองค์การ ด้านคุณภาพทั้งในรูปของสินค้าใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ ระบบใหม่ การสื่อสารใหม่ เทคโนโลยีใหม่ หรือแม้แต่ธุรกิจใหม่ที่มีคุณค่ากว่าเดิม การนำเสนอสิ่งใหม่ที่มีคุณค่ากว่าเดิมต่อสังคมนั้น จะทำให้องค์การได้ประโยชน์มากมาย อาทิเช่น 1) ทำให้อยู่รอดได้ในโลก อนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว 2) ทำให้เจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด 3) ทำให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า 4) ทำให้ได้คุณค่า เพิ่มแม้ในสิ่งที่มิอยู่ทำอยู่ 5) ทำให้ประหยัดต้นทุนได้มาก 6) ทำให้กระบวนการงานง่ายขึ้น และเร็วขึ้น 7) ทำให้องค์การมี ชีวิตชีวา 8) ทำให้การทำงานสนุกสนานมากขึ้น 9) ทำให้มีทางเลือกปัญหาที่สร้างสรรค์หลากหลายมากขึ้น และ 10) ทำให้องค์การมีมูลค่าทรัพย์สินมากขึ้น

วรภัทร์ ภูเจริญ (2550) กล่าวว่า การบริหาร และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ในระบบองค์การนวัตกรรมจึงเป็น สิ่งที่กำลังได้รับความนิยมอย่างสูงในทุกวันนี้หลายบริษัททั้ง Apple, Microsoft, Hewlett Packard, Pittsburg Plate, Toyota, Sony, Honda ล้วนเข้าร่วมการแข่งขันเพื่อเป็นเจ้าแห่งนวัตกรรม ทั้งสิ้น แม้ในระดับประเทศ ทั้งรัฐบาลคานาดา และรัฐบาลออสเตรเลียก็ประกาศที่จะเป็นประเทศนวัตกรรมเช่นกัน การเป็นองค์การนวัตกรรมจึงเป็นกระแส การแข่งขันล่าสุด ใครทำได้สำเร็จก่อนก็จะอยู่ในแถวหน้าของผู้ประสบความสำเร็จในยุคต่อไป ส่วนองค์การใดไม่สนใจ นวัตกรรมเลยอาจจะต้องค่อย ๆ ตกยุคไปในที่สุด

ดังนั้นทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการบริหาร องค์กร ซึ่งมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของแต่ละองค์กร โดยเฉพาะการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานยุคดิจิทัลที่นำนวัตกรรมมาบริหาร ทำให้องค์กรอยู่รอดได้ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

ประเภทของนวัตกรรม

พัชร์พจน์ วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทรรณาย, ประกอบ คุปรัตน์ (2553) กล่าวว่า นวัตกรรม สามารถแบ่งออกได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับกรอบการพิจารณาและวัตถุประสงค์การนำไปใช้ ดังนี้

1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด นวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลก ต่อประเทศ ต่อองค์กร หรือแม้แต่ต่อตัวเราเอง แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

1.1 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible Product) หรือสินค้าทั่วไป (Goods) เช่น รถยนต์รุ่นใหม่ สตรอเบอร์รี่ไร้เมล็ด โทรทัศน์ระบบ High Definition (HDTV) เครื่องเล่น Digital Video Disc (DVD) เป็นต้น

1.2 ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Product) หรือการบริการ (Service) เช่น แพคเกจทัวร์นอร์เวย์ ธรรมชาติ ระบบ Tele-banking การให้บริการอินเทอร์เน็ต การให้บริการที่ปรึกษาเฉพาะด้าน เป็นต้น

2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม นวัตกรรมกระบวนการแบ่งได้เป็น 2 แบบ ได้แก่

2.1 นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี (Technological Process Innovation) เป็นสินค้าทุนที่ถูกใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งหน่วยของ Real Capital หรือ Material Goods ถูกปรับปรุงขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้ ซึ่งก่อนหน้านี้เป็นนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เช่น หุ่นยนต์อุตสาหกรรม เมื่อถูกผลิตขึ้นมาจะถือว่าเป็นนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ และเมื่อถูกนำไปใช้ในโรงงานผลิตรถยนต์จะถือว่าเป็นนวัตกรรมกระบวนการ เป็นต้น

2.2 นวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร (Organizational Process Innovation) เป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถของการจัดการองค์กรให้สูงขึ้น โดยใช้การลองผิดลองถูก และการเรียนรู้จากการลงทำด้วยตนเอง โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทวิจ้ยและพัฒนาเพียงอย่างเดียว เช่น Just In Time (JIT), Total Quality Management (TQM), Lean Production เช่น โรงพยาบาล Karolinska ในกรุงสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดนสามารถลดเวลาในการตรวจรักษาผู้ป่วยลงได้กว่าร้อยละ 75 โดยการจัดรูปแบบขององค์กรใหม่ ๆ ซึ่งเน้นหนักในด้านคุณภาพ ความรวดเร็วและประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการจำแนกประเภทของนวัตกรรม พบว่า นวัตกรรมแบ่งได้หลายประเภทตามลักษณะ ขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยสรุปการแบ่งประเภทนวัตกรรมเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) นวัตกรรมที่จับต้องได้ ซึ่งได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 2) นวัตกรรมที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ แนวคิดและกระบวนการ

กิริติ ยศยิ่งยง (2552) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับนวัตกรรมโดยกล่าวถึง นวัตกรรมขององค์กร ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางธุรกิจขององค์กร (Business Innovation) เป็นการปรับเพิ่มการดำเนิน ธุรกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริษัทโลกาภิวัตน์ ความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้ารวมถึงความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategy Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่ และผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

3. นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (People Innovation) เป็นการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

4. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการผลิต หรือการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น และต้นทุนการผลิตลดลง นวัตกรรมทางกระบวนการประกอบด้วยนวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม กระบวนการทางองค์กร

5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (Product Service Innovation) เป็นการสร้างสินค้า และบริการใหม่ หรือพัฒนา และปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่ เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า และประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ โดยคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่ คุณค่าที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผล ในเชิงพาณิชย์

6. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing Innovation) เป็นการพัฒนารูปแบบใหม่ที่ทำให้ ความสำคัญกับบรรพบุรุษ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับ ลูกค้ารวมถึงการประเมิน และการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

จึงสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรมทั้งหลายนี้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของ บุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น และต้นทุนการผลิตลดลง ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เกิดการ เพิ่มเติม แก้ไข และปรับปรุงตามความต้องการของลูกค้าทำให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และก่อให้เกิดความ พึงพอใจสูงสุดไม่ว่าด้านการบริการ ด้านสินค้า

กระบวนการพัฒนานวัตกรรม

Roger (1983) ได้เสนอกระบวนการพัฒนานวัตกรรมว่า ประกอบด้วย การตัดสินใจ กิจกรรม และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงปัญหา และความจำเป็นผ่านกระบวนการวิจัยการพัฒนา การทำธุรกิจจาก นวัตกรรมนั้น ผ่านการเผยแพร่ และประยุกต์ใช้รวมถึงการติดตามผลโดยประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็น (Recognizing a Problem or Need)
- 2) การวิจัยพื้นฐานและประยุกต์ (Basic and Applied Research)
- 3) การพัฒนา (Development)
- 4) การใช้ได้จริง (Commercialization)
- 5) การเผยแพร่และได้รับการยอมรับ (Diffusion and Adoption)
- 6) การติดตามผล (Consequences)

D. School Stanford (2005) ได้เสนอการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อสร้างนวัตกรรม 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) Empathy การทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด เจาะลึกไปให้เห็นถึงปัญหาที่แท้จริง
- 2) Define การวิเคราะห์ข้อมูล ตั้งคำถาม และผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดยไม่ตีกรอบ ความคิดใด ๆ
- 3) Ideate การระดมความคิดสร้างสรรค์จำนวนมากโดยเน้นไปที่การหาแนวคิดที่จะแก้ปัญหาให้ได้มากที่สุด หลากหลายที่สุด
- 4) Prototype สร้างต้นแบบ ทดสอบ และตั้งคำถามเพื่อให้เห็นถึงข้อผิดพลาดให้เร็วที่สุด
- 5) Test นำแบบจำลองที่ผ่านการทดสอบไปให้กลุ่มเป้าหมายจริง ๆ ได้ทดลอง และนำผลตอบรับ หรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงต่อไป

Hamel (2006) สรุปแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมการบริหาร 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมุ่งมั่นกับปัญหาที่สำคัญ
- 2) การค้นหาหลักการใหม่
- 3) การออกแบบนวัตกรรมการบริหาร
- 4) การประเมินคุณค่านวัตกรรมการบริหาร

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนผล (2562) กล่าวว่า การพัฒนานวัตกรรมเกิดขึ้นได้จากการใช้ความคิด สร้างสรรค์เป็นพื้นฐาน ซึ่งมีกระบวนการคิด 6 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) วิเคราะห์ความต้องการนวัตกรรม
- 2) สังเคราะห์ความคิดที่นำไปสู่นวัตกรรม
- 3) แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม
- 4) สะท้อนความคิดร่วมกัน
- 5) ลงสรุปความคิด
- 6) ประเมินความคิด

จากแนวคิดกระบวนการพัฒนานวัตกรรม สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนานวัตกรรม มีการคิดวิเคราะห์ วางแผน และออกแบบ การนำไปใช้ อีกทั้งต้องมีการประเมินผล มีการเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง หน่วยงานที่มีการสร้างนวัตกรรม

วาทีนี พูลทรัพย์ (2564) อ้างถึงใน วรุฒิ งามจันทร์ (2555) “นวัตกรรมการบริหารส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือโดยคนของหน่วยงาน หน่วยงานที่มีการสร้างนวัตกรรม จึงได้แก่ องค์กรที่พยายามมองหาหนทางนำเอาทรัพย์สิน และทรัพยากรของตนที่ให้ผลประโยชน์ และผลิตผลต่อหน่วยงานในปริมาณน้อยมาปรับปรุงใช้ เพื่อให้ได้ผลตอบแทน และผลผลิตที่เพิ่มขึ้น โดยการพัฒนาขึ้นจากความคิด และการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะพิจารณาหน่วยงานที่มีการสร้างนวัตกรรมได้จากคุณสมบัติต่อไปนี้

1. มีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุจุดสูงสุดของหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุ จุดสูงสุดของหน่วยงานจะเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมขึ้น ความล้มเหลวในการสร้างนวัตกรรมมักเกิดจากนโยบาย และการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความพึงพอใจขึ้นด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบมีความยุติธรรมตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนสำคัญในการพัฒนา และปรับปรุงองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด

2. บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการสร้างนวัตกรรม บุคลากร ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม และสร้างนวัตกรรม เช่น เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีการวางแผนระยะยาว เพื่อการบริหารงานในภาวะการเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ของผู้บริหาร

3. การยอมรับความล้มเหลว หรือข้อผิดพลาดอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง บุคคลจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับ การที่องค์กรสนับสนุนให้กล้าทำสิ่งที่มีโอกาสเสี่ยงหรือไม่ เพียงใด โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดนวัตกรรมขึ้น ดังนั้นองค์กรจะอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการเรียนรู้เรื่องความเสี่ยงร่วมกัน

4. การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร ความเป็นอิสระทางข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ ผู้บริหารเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ เหนือความคาดหวังและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในที่สุด

5. โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น องค์กรที่ยอมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นด้วยการ กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร ทีมงาน การติดต่อสื่อสาร ล้วน เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพ และการสร้างนวัตกรรม

สรุป องค์กรที่มีการสร้างนวัตกรรมที่นำทรัพยากรของตนให้ผลประโยชน์ และผลิตผลต่อหน่วยงานที่เพิ่มขึ้น สามารถพัฒนาจากสร้างสรรค์ความคิดของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะพิจารณาหน่วยงานที่มีการสร้างนวัตกรรมได้จากคุณสมบัติต่อไปนี้ 1) มีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุจุดสูงสุดของหน่วยงาน 2) บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม 3) การยอมรับความล้มเหลว หรือข้อผิดพลาด 4) การเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสาร 5) โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น

วิวัฒนาการของยุคเทคโนโลยีดิจิทัล กว่า 30 ปีมาแล้ว ที่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อชีวิตของคนเราตั้งแต่เมื่อประมาณ ปี 1984 ที่โลกได้ทำความรู้จักกับ World Wide Web และการเชื่อมต่อแบบ TCP/IP ที่ทำให้โลกของเราใกล้กันมากขึ้น และกว้างมากขึ้น เมื่อเป็นยุคที่ข้อมูลจำนวนมากมหาศาลถูกจัดเก็บ เรียบเรียง และนำเสนอแก่โลกให้เราได้เข้าถึงกันมากขึ้น จากนั้นอีก 30 ปีถัดมา โลกเราหมุนเร็วกว่าที่เคย มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงโลกจนคนแทบจะจำไม่ได้แล้วว่าเราเคยใช้ชีวิตอยู่ในโลกที่ไม่มีอินเทอร์เน็ตได้อย่างไร เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาเรื่อย ๆ จนมีสิ่งประดิษฐ์เกิดขึ้นมาหลากหลาย ตามยุคสมัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ยุค Desktop & Internet Era (ตั้งแต่ปี 1984) ยุครุ่งเรืองของอินเทอร์เน็ตและคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล เป็นยุคที่คนเริ่มเปลี่ยนจากการทำงานแบบ Manual มาใช้คอมพิวเตอร์แทน สมัยนั้นองค์กรทุกองค์กรต่างก็ใช้ระบบปฏิบัติการ Windows ในการทำงานกันทั้งนั้น และสร้างเว็บไซต์ขึ้นมาเพื่อให้ข่าวสารจุดเด่นของยุคนี้ คือ การกำเนิดขึ้นของ e-mail เมื่อช่วงปี 1994 และ Hotmail คือ สุดยอด e-mail ในสมัยนั้น จากนั้นก็เป็นคราวของ Amazon และ e-bay ที่ถูกค้นพบในปีถัดมา เข้ามาเขย่าวงการ e-commerce และ e-auction รวมไปถึงยุครุ่งเรืองของ Search Engine ยักษ์ใหญ่อย่าง Yahoo.com ในยุคนั้นเองถ้าจำได้เป็นยุคที่เราเริ่มติด Chat กัน และมีสื่อจาวาดากลายเป็นของติดมือทุกคนการทำการตลาดดิจิทัลขององค์กรต่าง ๆ ก็ยึดกับ e-mail Marketing, Banner, SMS และ Direct Marketing

2. ยุค Mobile & Social (ตั้งแต่ปี 2000) ยุคนี้เริ่มต้นพร้อม ๆ กับการพัฒนาที่มากขึ้นของ Smartphone และ Smartphone เครื่องแรกที่เราคิดว่าเปลี่ยนโลกจริง ๆ คือ Nokia 7650 ที่เป็นมือถือเครื่องแรกที่เอากล้องใส่เข้าไป จากนั้นไม่นาน hi5, Myspace และ Facebook ก็ถือกำเนิดขึ้นเป็นยุครุ่งเรืองที่มนุษย์เริ่มเปิดเข้าหาความสัมพันธ์แบบโลกเสมือนมากขึ้น รวมไปถึงวัฒนธรรม Blog ที่รุ่งเรืองสุด ๆ ในยุคนี้จาก Myspace ก่อให้เกิด Blogger รุ่นแรก ๆ ขึ้นมากมาย และเป็นยุคของ Mobile Website และ Voice Interaction สิ่งที่มีการตลาดดิจิทัลทำกันในสมัยนั้นหลังจากยุคแบนเนอร์ คือ Telesales, Voice Services, Social Media Marketing (ไม่ใช่ซื้อ Ad แต่เป็นการเปิดพื้นที่ให้คนเข้ามา) และการทำการตลาดผ่านบริการพิเศษต่าง ๆ ของมือถือ

3. ยุค Content & Data (ตั้งแต่ปี 2004) ยุคนี้เริ่มต้นขึ้นมาในยุครุ่งเรืองของ Devices ที่เอื้อต่อการผลิตคอนเทนต์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กล้องมือถือที่ละเอียดขึ้นหลักล้านพิกเซล กล้องถ่ายวิดีโอดิจิทัล Smartphone พลิกโลกอย่าง iPhone พร้อมกับการถือกำเนิดของ Content Platform ที่ปัจจุบันยิ่งใหญ่ที่สุดที่ท็อป ๆ ของโลกอย่าง Youtube, Pinterest, Instagram การถือกำเนิดขึ้นมาของ ระบบ Streaming Content ที่ทำให้เราสามารถดู Content ได้ทันทีโดยไม่ต้องดาวน์โหลดมาจนครบ เหล่านี้ล้วนเป็นยุคสมัยของการสร้างสรรค์ Content ต่าง ๆ ให้ผู้ชมติดตามกันผ่าน Platform ใหม่ ๆ รวมไปถึงเทคโนโลยีการจัดเก็บ Database ที่ดีขึ้นจนสามารถพัฒนาเป็น Data Mining ที่เราสามารถมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้ และการทำการตลาดในสมัยนี้ก็ไม่ใช่อะไรอื่น คือ Content Marketing, Social Media Marketing, Data Driven Marketing และการทำไวรัลวิดีโอจำนวนมากก็เกิดในยุคนี้

4. ยุค Digital Experience (ตั้งแต่ปี 2013) เป็นยุคที่หยิบนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาทำให้มนุษย์สามารถสัมผัสได้ทางกายภาพกันมากขึ้น มีการผลิต Smart Devices ที่นอกเหนือจาก Smartphone มากขึ้น อาทิ Smart Glasses, Wearable Technology อย่าง Fit Bit, Drone, Virtual Reality, Augmented Reality ที่เริ่มเห็นเป็นรูปเป็นร่างละมีการทำการตลาดกับสิ่งเหล่านี้มากขึ้น การทำเอาเทคโนโลยีเหล่านี้มาใกล้มนุษย์มากขึ้น จะทำให้มนุษย์มีความสะดวกสบายและได้รับประสบการณ์ที่เหนือกว่าที่ดิจิทัลสามารถมอบให้ได้ การทำการตลาดยุคนี้จะเน้นไปที่ Utility Marketing หรือ การทำการตลาดเชิงอรรถประโยชน์ของแบรนด์ และ Experiential Marketing หรือการสร้างประสบการณ์การรับรู้ร่วมกับลูกค้าที่มากกว่าการสื่อสารทางเดียวในโลกเสมือน

5. ยุค Artificial Intelligence (ตั้งแต่ปี 2016) เป็นยุคของการประกาศศักดาของมนุษยชาติที่สามารถทำให้เรื่องที่น่าจะเป็นไปไม่ได้ที่เห็นในภาพยนตร์ฮอลลีวูดให้เข้ามาใกล้กับตัวเรามากขึ้น โดยการสร้างปัญญาประดิษฐ์ หรือหุ่นยนต์ที่สามารถทำงานยาก ๆ หรือวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากที่เก็บมาตั้งแต่สมัยยุค Content & Data

เมื่อความสามารถ และศักยภาพของคอมพิวเตอร์ปัจจุบันล้าหน้าไปไกลมากทำให้การโปรแกรมการประมวลผลข้อมูลที่ ยาก และซับซ้อนนี้ทำได้ง่ายขึ้นทีเดียว จึงเป็นจุดเริ่มต้นของยุคสมัยแห่งการใช้ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์เข้ามา ทำงาน หรือช่วยเหลืองานแทนมนุษย์อย่าง Deep Learning ของ Google หรือ Watson ของ IBM ซึ่งน่าสนใจมากกว่า การทำตลาดในอนาคต ปัญญาประดิษฐ์เหล่านี้จะมีส่วนช่วยอย่างมากในการเข้าใจรูปแบบผู้บริโภค และเลือกการเข้าถึง ได้อย่างง่ายดาย

สรุปได้ว่า วิวัฒนาการของยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 5 ยุค ตั้งแต่ 1) ยุค Desktop & Internet Era 2) ยุค Mobile & Social 3) ยุค Content & Data 4) ยุค Digital Experience และ 5) ยุค Artificial Intelligence มีการ เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงาน การศึกษาธุรกิจแต่ในทุกยุคทุกสมัย ล้วนต้องมีรูปแบบใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นตามวิถีชีวิตการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของทุกคน

บทวิเคราะห์ วิจัย และข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่คุณเขียนได้ค้นคว้าและสังเคราะห์มานำเสนอในส่วนเนื้อหาข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า ความก้าวหน้าใน ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมต่าง ๆ รวมถึงระบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ IoT และ Data Analytics มีศักยภาพ ที่จะพลิกโฉม ควบคู่กับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าเทคโนโลยีหุ่นยนต์ และระบบ อัตโนมัติ เช่น หุ่นยนต์ทำงานร่วมกับมนุษย์ (Cobots) จะเปลี่ยนโฉมหน้าของการทำงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมถึงในประเทศไทย เทคโนโลยีดังกล่าวกำลังเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมการผลิต และคุณภาพผลผลิต ในขณะที่ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของคนงานให้ดีขึ้น โดยการลดภาระของงานซ้ำซ้อนและงานหนักไปพร้อม ๆ กัน ผู้ให้บริการโซลูชันหุ่นยนต์รายสำคัญอย่าง OnRobot และ OptoForce ซึ่งตอนนี้ทั้งผลกระทบต่อประเทศไทย (Impacts on Thailand) ในปัจจุบันพนักงานสามารถตั้งโปรแกรม และใช้งานหุ่นยนต์ได้อย่างง่ายดายด้วยการฝึกอบรม และมีทักษะทางเทคนิคเพียงเบื้องต้น นอกจากนี้ ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังเป็นเหมือนโรงงานหลักสำหรับ อุตสาหกรรมยานยนต์ในทวีปเอเชีย เมื่อพิจารณาในส่วนของประเทศไทยนั้น ระบบอัตโนมัติกำลังสร้างผลกระทบใหญ่ หลวงที่สุดต่อภาคการผลิตภายในประเทศ โดยในช่วง 2-3 ทศวรรษก่อนถึงช่วงวิกฤตการณ์ทางการเงินเอเชียในปี 1997 ประเทศไทยได้รับเงินลงทุนจากต่างประเทศด้านการผลิตจำนวนมาก เช่น การผลิตรถยนต์และอุปกรณ์ไฟฟ้า เพื่อใช้ ประโยชน์จากต้นทุนแรงงานต่ำ และอุปทานแรงงานที่ไม่มีทักษะ และแรงงานกึ่งฝีมือจำนวนมาก ซึ่งประเทศไทยเป็น ตลาดใหญ่ที่สุดเป็นอันดับ 8 ทั่วโลกในการนำหุ่นยนต์มาใช้

ขณะที่ในส่วนของนักธุรกิจ การผลักดันระบบอัตโนมัติโครงการใหม่ ๆ ที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอาจเป็น วิธีเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการระบบ และผลกำไรในเวลาเดียวกัน รัฐบาลไม่เพียงมองนวัตกรรมล้ำสมัยเป็นการเพิ่ม มูลค่าการผลิตของประเทศแต่ยังช่วยจัดความไม่เท่าเทียมทางวัฒนธรรม แต่กระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ถึงแม้ดูน่ากังวล สำหรับกลุ่มแรงงานไม่มีทักษะที่หุ่นยนต์ใหม่จะเข้ามาแย่งงานแต่ในความเป็นจริง อนาคตอาจไม่ได้เลวร้ายอย่างที่ กังวลกัน เนื่องจากหุ่นยนต์อุตสาหกรรมร่วมปฏิบัติงาน (Cobot) สามารถทำงานร่วมกับมนุษย์มากกว่าเข้ามาแทนที่ นอกเหนือจากผลกระทบที่มีต่อแรงงานทักษะต่ำ และแรงงานไม่มีทักษะในภาคการผลิตระบบอัตโนมัติยังเป็น ภัยคุกคามต่อผู้ให้บริการข้อมูลที่เดิมพึ่งพาการโฆษณา เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และนิตยสาร ในปัจจุบัน นักโฆษณา หันมาใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook และ YouTube เพราะสื่อโฆษณาสามารถกำหนดเป้าหมาย ไปยังผู้ใช้เฉพาะกลุ่ม อันเกิดจากเทคโนโลยีอัตโนมัติ ระบบอัตโนมัติในรูปแบบของ เครื่องรับจ่ายเงินอัตโนมัติ (ATM) และแอปพลิเคชันไอที

จากการวิเคราะห์งานวิจัยของ HoloniQ แพลตฟอร์มข้อมูลเทรนด์ และงานวิจัยทางการศึกษาระดับโลก เผย 5 ความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในโลกแห่งการศึกษาในยุค 2030 ซึ่งได้วิเคราะห์มาจากการใช้ Machine Learning ดึงข้อมูล 5,000 จุดจากแหล่งข่าวชั้นนำทั่วโลก ผนวกกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่ทำงานวิจัยการศึกษา อย่าง World Bank, OCED และ UNESCO เห็นว่าในอนาคต ภายในปี 2030 ของผู้สำเร็จการศึกษาในประเทศไทย

จะเป็นผู้ว่างงาน หรือมีงานทำโดยไม่ต้องอาศัยปัญญา ซึ่งมีผลกระทบต่อวงการศึกษามาก เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์ (AI) และหุ่นยนต์การเพิ่มขึ้นของหุ่นยนต์ และบรรทัดฐานของโรงงานที่ไม่ต้องพึ่งพามนุษย์ (Lights Out Factory) จะทำให้งานต่าง ๆ หายไปโดยปริยาย ประมาณ 3 ใน 5 ของงานจะเผชิญความเสี่ยงสูงที่ระบบอัตโนมัติเข้ามาแทนที่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้งหมด ภูมิภาคนี้จะเผชิญการปลดพนักงาน โดยถึงแม้ระบบอัตโนมัติจะเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ความต้องการแรงงานจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากการเติบโตของเศรษฐกิจ จึงส่งผลให้เพิ่มรายได้เพิ่มการดูแลสุขภาพในประเทศสูงวัย และเพิ่มการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน ประชากรที่มีความสามารถทางปัญญาสูง ควบคู่กับทักษะดิจิทัลสูงจะมีโอกาสได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี ความเปราะบางจึงตกอยู่กับคนงานที่ขาดทักษะดิจิทัล หรือผู้ใช้แรงงานปัญญาประดิษฐ์ในประเทศไทยแม้จะเข้ามาแทนที่แรงงานบางส่วนแต่จะสร้างอาชีพสำหรับแรงงานที่มีทักษะใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน เช่น ผู้กลั่นกรองข้อมูล (Data Labeler) จากการศึกษาล่าสุด 95% ของงานในประเทศไทยจะเปลี่ยนแปลงไปภายใน 5 ปีข้างหน้าของงานจะเป็นการใช้บริการภายนอก (Outsource) หรือใช้ระบบอัตโนมัติ ในอนาคตความสนใจจะมุ่งเน้นการแปลงงานวิจัยไปสู่ AI โดยอาศัยเทคโนโลยีควอนตัม

ถึงแม้กระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 จะลดจำนวนแรงงานที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินการงานบางประเภทแต่รายงานของ World Economic Forum ระบุว่าแรงขับเคลื่อนดังกล่าวจะเพิ่มความต้องการประสิทธิภาพการทำงานด้านอื่น ๆ จึงนำไปสู่การสร้างงานใหม่ นอกจากนี้ ถึงแม้การถกเถียงในปัจจุบันมักมุ่งเน้นเทคโนโลยีที่เข้ามาทดแทนมนุษย์ แต่เทคโนโลยีจะก่อให้เกิดงานใหม่ ๆ เช่นกัน ตั้งแต่การพัฒนาแอปพลิเคชัน ไปจนถึงการบังคับโดรน ตลอดจนการติดตามสุขภาพผู้ป่วยจากระยะไกล จึงก่อให้เกิดโอกาสสำหรับงานที่แรงงานมนุษย์ไม่เคยทำมาก่อน อันเป็นการเน้นย้ำว่าเทคโนโลยีใหม่ประเภทต่าง ๆ อาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันมากสำหรับพัฒนากำลังคน

ผู้เขียนเสนอแนะสำหรับการดำเนินการของภาครัฐ ดังนี้

นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาในประเทศ และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และเป็นประสบการณ์ที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสนับสนุนดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนการศึกษาวิจัย: การศึกษาวิจัยและการศึกษาที่เน้นการสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานของระบบการศึกษา และการหาวิธีการปรับปรุง และพัฒนาระบบที่มีอยู่แล้ว นวัตกรรมในการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยมีข้อมูลและข้อมูลที่น่าเชื่อถือ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: การอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พวกเขามีความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาและสามารถนำไปใช้ในปฏิบัติได้
3. การสร้างพื้นที่ในการทดลอง: สร้างพื้นที่ในการทดลองและลองผิดลองถูกในการบริหารการศึกษาที่สำคัญ คือ การสนับสนุนการทำงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และการท้าทายสิ่งที่มีอยู่
4. การสร้างพันธมิตร: สร้างพันธมิตรกับสถาบันการศึกษาที่มีความชำนาญและองค์กรภาคเอกชนที่สนับสนุนการศึกษาเพื่อแบ่งปัน และเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และประสบการณ์อื่น ๆ
5. การใช้เทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เช่นการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อตรวจสอบข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจและการวางแผน
6. การสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมนวัตกรรม: การสร้างนโยบายที่สนับสนุนนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการใช้งานแนวคิดใหม่
7. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรม: สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถรับรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการลองผิด

ดังนั้น การส่งเสริมนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ระบบการศึกษาพัฒนา และปรับปรุงตามความเป็นไปได้ให้ดียิ่งขึ้น ตามความเปลี่ยนแปลงในสังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบันและอนาคต

บทสรุป

นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี และข้อมูลดิจิทัลเพื่อปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา โดยใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และเทคโนโลยีการแสดงผลทางการศึกษา (EdTech) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ตลอดเวลา และในสิ่งที่ต้องการระบบการเรียนรู้ที่ปรับให้เหมาะกับบุคคลช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ขึ้นตามความคิดสร้างสรรค์ และเป็นประสบการณ์ใช้ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นส่วนสำคัญของนวัตกรรมการบริหารการศึกษาเจาะจงข้อมูล เพื่อตัดสินใจและวางแผนการเรียนการสอน และการจัดการระบบการศึกษาสนับสนุนการสอนแบบผสม ซึ่งเป็นการผสมการเรียนรู้ออนไลน์ และการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่รวม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการนำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ เช่น การเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เพื่อพัฒนาเครื่องมือ และแอปพลิเคชันที่ช่วยในการเรียนรู้และการสอน

ดังนั้น นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การศึกษามีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). **องค์กรแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2566). **บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2566 จาก <https://shorturl.asia/Xy1GY>.
- ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). **การสร้างสรรค่นวัตกรรม: เพื่อศักยภาพการแข่งขันสู่โลกอนาคต**. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ทิม แคสเทลล์. (2566). **นวัตกรรม คือ ทุกเรื่องควรรู้ความสำคัญของนวัตกรรม**. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.goodmaterial.co/what-is-innovation>.
- ธีระ วัฒนากุล และธรรณ รัตนภูมิตร. (2566). **นวัตกรรมภาครัฐ: จุดคานงัดพลิกโฉมประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.bangkokbiznew.com/blogs/columnist/121579>.
- พินิจ มีคำทอง. (2561). **กุ้เกิดแอปพลิเคชัน: นวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูยุคศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. 8(3), 74-75**
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). **การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- วรวิฐิ รัมจันทร. (2555). **นวัตกรรมการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ใน สถาบันการศึกษายุคใหม่. วารสารร่มพฤษภ มหาวิทยาลัยเกริก. 30(1), 124-138.**
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). **การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำพัฒนา นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วัชรารณณ์ อมรศักดิ์. (2563). **นวัตกรรมการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการนำสะเต็มศึกษาไป ใช้ในชีวิตจริง. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

- ศรเนตร อารีโสมณพิเชฐ. (2561). นวัตกรรมการบริหารการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลง 4 เร็ยรู้. **วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 46(4), 534-553.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ. **วารสารวิจัยวิชาการ**. 2(2), 121-134.
- พักรัตน์ วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทน์ฉาย, ประกอบ คุปรัตน์. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. **วารสารบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. 33(128), 49-65.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. (2566.) **นวัตกรรมทางการศึกษา Educational Innovation**. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2566 จาก <https://elearning.sesaoskt.go.th/course/view.php?id=14>.

References

- Bezdrob, M., & Sunje, A. (2014). Management Innovation—designing and Testing a Heoretical Model. **South East European Journal of Economics and Business Special Issue ICSE Conference**, 9(1), 16-29.
- D. School. (2005). **Welcome to the Virtual Crash Course in Design Thinking**. Retrieved on August 9, 2023 from [http://www.v.vibdoc.com/welcome-to-the-virtual-crash-course-in-design-thin\(1\).pdf](http://www.v.vibdoc.com/welcome-to-the-virtual-crash-course-in-design-thin(1).pdf).
- Damanpour, F. (1987). The Adoption of Technological, Administrative, and Ancillary Innovations: Impact of Organizational Factors. **Journal of Management**, 13(4), 675-688.
- Hamel, Gary. (2006). The Why, What, and How of Management Innovation. **Harvard Business Review**, 84(2), 72-84.
- Kim. (2020). The Analysis of Innovation Management in Google. **Journal of Economics and Management Sciences**, 3(4), 10-19.
- Roger, E. M. (1983). **Diffusion of Innovations (3rd ed.)**. New York: A Division of Macmillan Publishing.
- Taylor. (2017). What is Innovation? A Study of the Definitions, Academic Models and Applicability of Innovation to an Example of Social Housing in England. **Open Journal of Social Sciences**, 5(11), 128-146.

คณะผู้เขียน

ทัศนันท์ พุ่มนุช

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ต.ศาลายา อ.พหลโยธิน จ.นครปฐม 73170
e-mail: nudda1234@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรี ปานศิริ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ต.ศาลายา อ.พหลโยธิน จ.นครปฐม 73170
email: wannaree.pan@rmutr.ac.th

ดร.ทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ต.ศาลายา อ.พหลโยธิน จ.นครปฐม 73170
email: cho.tasne@gmail.com

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา
แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
Leadership and Organizational Culture in Higher Education Institutions:
Development Approaches Towards Excellence in the Era of Change

สุขทิพย์ สุขใส* ศิโรจน์ ผลพันธ์ สุกุม เฉลยทรัพย์ และพิทักษ์ จันทร์เจริญ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Suktip Suk sai* Sirote Pholphantin Sukhum Chaloesup and Phitak Chanchaen,
Graduate School, Suan Dusit University

Received: September 3, 2024

Revised: November 8, 2024

Accepted: November 11, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์บทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง การศึกษาใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรม และวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่ควรผสมผสานคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ความสามารถในการปรับตัว และการคิดเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรควรมุ่งเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรม ความยืดหยุ่น ความร่วมมือ และความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาทั้งสองด้านควรดำเนินการควบคู่กันอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละสถาบัน และความท้าทายในยุคการเปลี่ยนแปลง บทความนี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล นอกจากนี้ยังเสนอแนะแนวทางการวิจัยในอนาคตเพื่อขยายองค์ความรู้ และเสนอแนะแนวทางการวิจัยในอนาคต เช่น การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่ประสบความสำเร็จ การศึกษาผลกระทบของการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์มาใช้ต่อภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อค้นหาปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เพื่อขยายองค์ความรู้และนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล และรับมือกับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร สถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาองค์กร การเปลี่ยนแปลง

Abstract

This study aimed to analyze the roles and interrelationships between leadership and organizational culture in higher education institutions, with a particular focus on Thai higher education in the context of rapid change. Employing a comprehensive literature review and case study analysis

*สุขทิพย์ สุขใส (Corresponding Author)

e-mail: suktip_suk@dusit.ac.th

of both domestic and international institutions, the research revealed that effective leadership in modern higher education should integrate characteristics of transformational, digital, and ethical leadership, coupled with adaptability and strategic thinking. Concurrently, organizational culture should emphasize learning, innovation, flexibility, collaboration, and social responsibility. The study advocated for a systematic and concurrent development of both leadership and organizational culture, taking into account the unique context of each institution and the challenges posed by an Era of Change. This article presented strategies for enhancing leadership and organizational culture in Thai higher education institutions, aimed at elevating educational quality, fostering innovation, and bolstering international competitiveness. Furthermore, it proposed avenues for future research to expand the knowledge base in this critical area.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Higher Education Institutions, Organizational Development, Change Management

บทนำ

ในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่อาจคาดเดาในหลากหลายมิติ สถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Fourth Industrial Revolution) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างพลิกผัน (Disruptive Technology) และวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ล้วนส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อภูมิทัศน์ของการอุดมศึกษาทั่วโลก (Penprase, 2018; Toquero, 2020) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นในตลาดการศึกษา และความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยิ่งเพิ่มแรงกดดันให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Salmi, 2020)

ในบริบทของประเทศไทย สถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายที่คล้ายคลึงกัน ทั้งการลดลงของจำนวนนักศึกษาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ และความคาดหวังที่สูงขึ้นจากสังคมและภาคธุรกิจ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564) นอกจากนี้ การปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทยยังเน้นการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ การสร้างนวัตกรรม และการตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ ซึ่งทั้งหมดนี้ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา

ในสภาวะแวดล้อมที่ท้าทาย และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ภาวะผู้นำ (Leadership) และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดทิศทาง และความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา (Tierney, 2008; Schein & Schein, 2017) ผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรที่มีจำกัด การรักษาคุณภาพทางวิชาการ การตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และการแข่งขันในระดับนานาชาติ ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษามีความซับซ้อน และหลากหลาย เนื่องจากประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยของคณะ ภาควิชา และหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจมีค่านิยมและแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษามีความซับซ้อน และแตกต่างจากองค์กรทั่วไป เนื่องจากต้องบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ การวิจัย และการบริการสังคม ในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาสมดุลระหว่างความเป็นอิสระทางวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม (Bolman & Gallos, 2011) ผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารทรัพยากรที่มีจำกัด การรักษาคุณภาพทางวิชาการ การตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และการแข่งขันในระดับนานาชาติ

วัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยมีลักษณะเฉพาะที่ผสมผสานระหว่างความเป็นวิชาการ ความเป็นวิชาชีพ และความเป็นสถาบันทางสังคม (Clark, 1972) วัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษามักมีความหลากหลาย และซับซ้อน เนื่องจากประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยของคณะ ภาควิชา และหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจมีค่านิยม และแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน (Becher & Trowler, 2001) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเป็นเอกภาพจึงเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ และผู้บริหารมาอย่างต่อเนื่อง Schein (2010) เสนอว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้าง รักษา และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ในขณะที่ Tierney (1988) ชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่การศึกษาส่วนใหญ่มีมุมมองที่บริบทของประเทศตะวันตก หรือเป็นการศึกษาในระดับมหภาค การวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันนี้ ยังมีอยู่อย่างจำกัด

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมีการวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในบริบทในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรแบบบูรณาการสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย และเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพและความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาไทยในระดับสากล

เนื้อหา

ผู้นำ (Leader)

แนวคิดภาวะผู้นำในปัจจุบันได้พัฒนาเกินกว่าการใช้อำนาจสั่งการแบบดั้งเดิม มุ่งสู่การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีส่วนร่วม (กัลยา แจ่มแจ้ง, 2562) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคแห่งการแข่งขัน (Northouse, 2021) ทฤษฎีภาวะผู้นำได้รับการพัฒนาอย่างหลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะ พฤติกรรม และการปรับตัวตามสถานการณ์ (DuBrin, 2019) ผู้นำยุคใหม่ต้องแสดงบทบาทที่หลากหลาย ทั้งการเป็นตัวแทนองค์กร การประสานงานทีม และการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Lunenburg, 2011) พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะสำคัญ อาทิ วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อรับมือกับความท้าทายด้านเทคโนโลยี และการบริหารความหลากหลาย (Cortellazzo et al., 2019) การพัฒนาภาวะผู้นำจึงต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะใหม่และมุมมองเชิงกลยุทธ์ (Tideman et al., 2019) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคใหม่

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ และพฤติกรรมสำคัญของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทสถาบันอุดมศึกษาที่เผชิญความท้าทายในยุคดิจิทัล บทความนี้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำร่วมสมัย และการประยุกต์ใช้ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำประกอบด้วย อำนาจ อิทธิพล การจูงใจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย การสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Northouse, 2021) ผู้นำต้องมีทั้งบาร์มี อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจตามกฎหมาย และความรู้ความสามารถ (ธีรยุส วัฒนาสุขโชค, 2560) รวมถึงทักษะการนำทีมและการโน้มน้าวใจ (Yukl, 2020)

ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัยที่น่าสนใจได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Mainemelis et al., 2021) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ (Mousa et al., 2019) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Toduk & Gande, 2020) และภาวะผู้นำเพื่อความยั่งยืน (Suriyankietkaew & Avery, 2019) สำหรับการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ชัดเจน (Bass, 1985 as cited in Ramsden, 1998) ทักษะการบริหารคน

(Bryman, 2007) ความรู้ทางวิชาการที่ลึกซึ้ง (Spendlove, 2007) คุณธรรมจริยธรรม (Avolio et al., 2009) และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Brown & Moshavi, 2002)

ผู้นำสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่ต้องปรับใช้ภาวะผู้นำแบบผสมผสาน สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมพัฒนานวัตกรรม และขับเคลื่อนสถาบันสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับสากล โดยคำนึงถึงความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม

ภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา

ภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษามีความซับซ้อนเป็นพิเศษ เนื่องจากต้องบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ การวิจัย และการบริการสังคม พร้อมทั้งรักษาสสมดุลระหว่างความเป็นอิสระทางวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม (Bolman & Gallos, 2011) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Riggio (2006) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Aboramadan et al., (2020) พบว่าภาวะผู้นำแบบนี้สัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างไรก็ตาม Gigliotti & Ruben (2019) เสนอแนวคิด “ภาวะผู้นำที่ซับซ้อน” ซึ่งผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบให้บริการ และภาวะผู้นำแบบปรับตัว เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนในอุดมศึกษา Avolio & Gardner (2005) นำเสนอภาวะผู้นำที่แท้จริง เน้นความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และการตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่ง Alonderiene & Majauskaite (2016) พบว่าส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของคณาจารย์ และในยุคดิจิทัล Sheninger (2019) เชื่อว่าผู้นำต้องสามารถใช้เทคโนโลยีพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ พร้อมนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Schein & Schein, 2017) วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐาน ค่านิยม และแบบแผนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกันซึ่งส่งผลต่อวิธีการทำงาน การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Colquitt et al., 2019) วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายร่วม นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัว (Cameron & Quinn, 2011; Luthans & Doh, 2018) ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้าง อารมณ์รักษา และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร นักวิชาการได้พัฒนาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมาย Schein (2010) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ที่มองเห็นได้ ค่านิยมที่ยึดถือ และสมมติฐานพื้นฐาน Denison (1990) เสนอกรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร 4 มิติ คือ พันธกิจ การปรับตัว การมีส่วนร่วม และความสอดคล้อง Cameron & Quinn (2011) จำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบตลาด และวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น รวมถึงกรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Richard L. Daft ในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญหลายประการ เช่น กำหนดเอกลักษณ์และภาพลักษณ์ สร้างความผูกพันและการทำงานเป็นทีม ชี้นำและควบคุมพฤติกรรม ส่งเสริมการปรับตัวและการเรียนรู้ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมาย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2561; Warrick, 2017) ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย งานวิจัย พบว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถาบัน (นิติพล ภูตะโชติ และวิภาวี เจริญวงศ์วัฒนา, 2562) ขณะที่วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมและแบบเปิดกว้างมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม และความสามารถในการแข่งขัน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิผลจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้นำ และองค์กรยุคใหม่ควรให้ความสนใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมที่มีส่งผลกระทบต่อองค์กร (Culture That Affects The Organization)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Bass & Riggio, 2006) วัฒนธรรมองค์กร (Denison & Mishra, 1995) โครงสร้างองค์กร (Robbins & Judge, 2018) กลยุทธ์ (Tapinos et al., 2005) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Delery & Gupta, 2016) Hogan & Coote (2014) พบว่า วัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมจะกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานนำไปสู่ประสิทธิผลโดยรวมที่สูงขึ้น การบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อความยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญท่ามกลางความท้าทายในปัจจุบัน Lozano et al., (2018) ระบุปัจจัยสำคัญสู่ความยั่งยืนได้แก่ การผสานความยั่งยืนเข้าสู่พันธกิจหลัก การสร้างความร่วมมือ การวางแผนและจัดสรรทรัพยากร การปรับโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร และการวัดผลอย่างต่อเนื่อง Purcell et al., (2019) เสนอกรอบแนวคิดการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วม การบูรณาการความยั่งยืนสู่พันธกิจหลัก และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อความยั่งยืนครอบคลุมหลายมิติ เช่น ธรรมาภิบาล การบริหารทรัพยากรบุคคลและการเงิน การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัย และความรับผิดชอบต่อสังคม (Ragazzi & Ghidini, 2017) สุวิมล ว่องวาณิช (2563) พบว่ามหาวิทยาลัยไทยมีการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อความยั่งยืน แต่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศโดยมีลักษณะร่วมคือการมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม การทำงานข้ามศาสตร์ และการรับผิดชอบต่อสังคม (Schein, 2010; Tierney, 1988) ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้าง อารมณ์รักษา และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และการเป็นแบบอย่าง (Bass & Riggio, 2006; Kouzes & Posner, 2017)

การศึกษาพบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารและเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (Asaraphan, 2021; นริศ ภัทรกานต์กุล, 2562) ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในระยะยาว

วัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะเฉพาะ โดย Tierney (2008) ระบุมิติสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อม พันธกิจ การขับเคลื่อน ภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ และการถ่ายทอดวัฒนธรรม Cameron & Quinn (2011) นำเสนอกรอบแนวคิดการแข่งขันค่านิยม จำแนกวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 ประเภท ได้แก่ แบบเครือข่าย แบบปรับตัว แบบลำดับขั้น และแบบมุ่งผลสำเร็จ โดย Coman & Bonciu (2016) พบว่า สถาบันที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัว และมุ่งผลสำเร็จมีแนวโน้มสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่โดดเด่น อย่างไรก็ตาม Schein (2017) ชี้ว่าไม่มีวัฒนธรรมแบบใดที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ สถาบันต้องพัฒนาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับบริบท และเป้าหมาย โดย Kezar & Eckel (2016) เสนอให้พัฒนาวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม และ Bendermacher et al. (2017) พบปัจจัยส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและการพัฒนาที่ยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์กร

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงพลวัต และส่งผลกระทบซึ่งกันและกันในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษา Schein & Schein (2017) อธิบายว่าผู้นำมีบทบาทหลักในการสร้างกำหนด และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรก็มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมพฤติกรรม

และรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ในการศึกษาของ Tseng (2017) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ซึ่งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับ Kouzes & Posner (2017) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ และ Northouse (2019) ที่ชี้ให้เห็นบทบาทสำคัญของผู้นำในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และการวิจัย

ในด้านผลกระทบต่อบุคลากร Aboramadan et al. (2020) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่นเดียวกับ Ghasemy et al. (2021) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชิงจริยธรรมส่งผลบวกต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Atan & Mahmood (2019) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์

วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา โดย Suwannarat et al. (2023) พบว่าวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล และความผูกพันของบุคลากร สอดคล้องกับ Ramirez-Montoya & Lugo-Ocando (2020) ที่ชี้ว่าวัฒนธรรมแบบปรับตัวส่งเสริมนวัตกรรม และ Puangyoykeaw & Nishide (2021) ที่พบว่าวัฒนธรรมแบบเครือญาติส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน Huang & Li (2020) เสนอว่าต้องอาศัยการสร้างวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วม การสื่อสารต่อเนื่อง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ Bendemacher et al. (2019) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

แนวโน้มการศึกษาในอนาคตควรมุ่งเน้นการทำความเข้าใจพลวัตความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงตามบริบท (Adler et al., 2022) โดยเฉพาะในยุคหลังโควิด-19 และการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Bunzel, 2023) เพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิผลและยั่งยืนท่ามกลางความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษายุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ความท้าทายใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

สถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญความท้าทายที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการและการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างพลิกผัน โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และการเรียนรู้ของเครื่อง กำลังเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการอย่างรวดเร็ว (Penprase, 2018) ความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีทักษะตรงความต้องการ (World Economic Forum, 2020) ขณะที่การแข่งขันระดับโลกเพิ่มสูงขึ้นจากการเปิดเสรีทางการศึกษา (Altbach & de Wit, 2018) ความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณภาพการศึกษา และผลกระทบทางสังคม (Hazelkorn & Gibson, 2019) ประกอบกับความท้าทายด้านความยั่งยืนทางการเงินจากการลดลงของงบประมาณภาครัฐ (Johnstone & Marcucci, 2010) ส่งผลให้สถาบันต้องปรับตัวอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีวัยเรียนลดลง (Marginson, 2016) และผลกระทบจากโควิด-19 ที่เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ (Toquero, 2020) ยิ่งเพิ่มความซับซ้อนให้กับความท้าทายที่สถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้

ภาวะผู้นำที่จำเป็นในสถาบันอุดมศึกษายุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

การเผชิญกับความท้าทายในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่หลากหลายและยืดหยุ่น โดยผสมผสานภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ เข้าด้วยกัน ประการแรก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม (Bass & Riggio, 2006) ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ท้าทาย สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับภาวะผู้นำดิจิทัล (Sheninger, 2019) ที่เข้าใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารจัดการ ประการที่สอง ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (Heifetz et al., 2009) พร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อน รวมถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Davies & Davies, 2010) ที่สามารถ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อม คาดการณ์แนวโน้ม และกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ประการที่สาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (Brown & Treviño, 2006) ที่ตอบสนองความคาดหวังของสังคม ควบคู่กับภาวะผู้นำแบบร่วมมือและสร้างเครือข่าย (Kezar et al., 2006) ที่สามารถเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ท้ายที่สุด ผู้นำต้องเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Longworth, 2003) เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อนำพาสถาบันอุดมศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษายุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

สถาบันอุดมศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และตอบสนองต่อความท้าทายที่หลากหลาย โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้ ประการแรก วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม (Senge, 2006) ที่ส่งเสริมบรรยากาศของการทดลอง และยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ควบคู่กับวัฒนธรรมแห่งความยืดหยุ่น และการปรับตัว (Cameron & Quinn, 2011) ที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประการที่สอง วัฒนธรรมดิจิทัล (Kane et al., 2019) ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีในทุกมิติ พร้อมกับวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ และการบูรณาการ (LeBeau, J. E., & Ward, K. 2009) ที่ส่งเสริมการทำงานข้ามศาสตร์และการสร้างเครือข่าย ประการที่สาม วัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศและคุณภาพ (Bendermacher et al., 2017) ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่กับวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (Lozano et al., 2015) ท้ายที่สุด วัฒนธรรมแห่งความหลากหลาย และการอยู่ร่วมกัน (Williams et al., 2005) ที่เคารพ และให้คุณค่ากับความแตกต่าง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถาบันอุดมศึกษาไทยมีความท้าทายเฉพาะตัว เนื่องจากวัฒนธรรมดั้งเดิมที่เน้นลำดับชั้นและความอาวุโส Hallinger & Kantamara (2000) ชี้ว่าต้องคำนึงถึงมิติทางวัฒนธรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรักษาหน้า ซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกของภาวะผู้นำ และการตอบสนองของผู้ตาม Pimpa (2012) เสนอว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เครือข่ายความร่วมมือ และทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษาในอาเซียน ขณะที่ Sriussadaporn-Charoenngam & Jablin (1999) ชี้ว่าวัฒนธรรมการสื่อสารในองค์กรไทยที่เน้นความกลมกลืน และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง อาจเป็นอุปสรรคต่อการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมในความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และโควิด-19 การพัฒนาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต้องดำเนินการควบคู่กัน โดยผู้นำต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ชัดเจน และส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ผ่านกระบวนการพัฒนาระยะยาว ที่ปรับให้เข้ากับบริบทเฉพาะของแต่ละสถาบัน

การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพัฒนาการของภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทั้งสองปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกำหนดทิศทาง และความสามารถในการปรับตัวขององค์กรเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์ครั้งนี้มุ่งศึกษาการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบดั้งเดิมกับแนวโน้มในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวขององค์กรในการรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยให้สามารถรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันนี้

จากการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายประเด็น ทั้งในด้านรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ และความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็น	ยุคดั้งเดิม	ยุคใหม่
รูปแบบภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำแบบลำดับชั้น และเน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำดิจิทัล และภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้
การตัดสินใจ	รวมศูนย์อำนาจ และตัดสินใจโดยผู้บริหารระดับสูง	กระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
การสื่อสาร	สื่อสารทางเดียวเป็นทางการ	สื่อสารสองทาง และหลากหลายช่องทาง รวมถึงดิจิทัล
วัฒนธรรมองค์กร	วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น และเน้นความมั่นคง และการปฏิบัติตามกฎ	วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม และวัฒนธรรมแห่งความยืดหยุ่นและการปรับตัว
การจัดการความรู้	ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ และการถ่ายทอดแบบตัวต่อตัว	การแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรและ ใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้
ความสัมพันธ์กับภายนอก	มุ่งเน้นภายในองค์กร และความร่วมมือจำกัด	เน้นการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร และความร่วมมือกับภาคธุรกิจและสังคม

ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ การศึกษาวิเคราะห์พบว่าการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบดั้งเดิมสู่แนวทางที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อพลวัตของสภาพแวดล้อมมากขึ้น

ในด้านภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนผ่านจากรูปแบบที่เน้นลำดับชั้น และการใช้อำนาจตามตำแหน่ง ไปสู่การบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้ (Adaptive Leadership) ผู้นำในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นการสร้างนวัตกรรม และนำองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน นอกจากนี้ ยังต้องมีทักษะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายใน และภายนอกองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการในบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการแข่งขันในระดับนานาชาติ

วัฒนธรรมองค์กรก็เช่นเดียวกัน มีการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบที่เน้นความมั่นคง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดสู่วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และนวัตกรรม (Learning and Innovation Culture) วัฒนธรรมแห่งความยืดหยุ่น และการปรับตัว (Agile and Adaptive Culture) รวมถึงวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การจัดการความรู้ในองค์กรก็มีพัฒนาการที่สำคัญ จากเดิมที่ความรู้มักจำกัดอยู่ที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีการถ่ายทอดแบบตัวต่อตัวสู่การส่งเสริมการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ และเผยแพร่องค์ความรู้ แนวทางนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ขององค์กร และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม

ความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กรก็มีการปรับเปลี่ยนอย่างมีนัยสำคัญ จากการมุ่งเน้นภายในองค์กร และมีความร่วมมือจำกัดสู่การให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย และพันธมิตร ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ การเปิดกว้างสู่ความร่วมมือกับภาคธุรกิจ และสังคมมากขึ้น สะท้อนถึงการตระหนักในบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในฐานะส่วนหนึ่งของระบบนิเวศทางการศึกษา และนวัตกรรมที่กว้างขวางขึ้น อย่างไรก็ตาม การปรับเปลี่ยนดังกล่าวมิได้เกิดขึ้นโดยปราศจากความท้าทาย การผสมผสานระหว่างแนวคิดสากลกับค่านิยม และบริบททางวัฒนธรรมของไทยเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship Orientation) และการรักษาหน้า (Face Saving) ซึ่งมีอิทธิพลต่อรูปแบบการแสดงออกของภาวะผู้นำ และการตอบสนองของผู้ตามในบริบทไทย

นอกจากนี้ ประเด็นเกี่ยวกับความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคมได้รับความสำคัญมากขึ้นในการกำหนดทิศทางของสถาบันอุดมศึกษา การบูรณาการแนวคิดเหล่านี้เข้าสู่พันธกิจหลักของสถาบัน การสร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการปลูกฝังจริยธรรม และธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ล้วนเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทยสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการปรับตัว เพื่อรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 การผสมผสานระหว่างแนวคิดสากลกับค่านิยมท้องถิ่น และการมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาไทยสามารถรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

บทวิเคราะห์ วิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทย ท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 การศึกษาชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านจากระบบดั้งเดิมสู่แนวทางที่มีความยืดหยุ่น และตอบสนองต่อพลวัตของสภาพแวดล้อมมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาเพิ่มเติม ประการแรก แม้ว่าบทความจะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงพลวัตระหว่างภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์ความซับซ้อนของปฏิสัมพันธ์นี้ในบริบทเฉพาะของสถาบันอุดมศึกษาไทยอย่างลึกซึ้ง การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลไก และกระบวนการที่ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลซึ่งกัน และกันในบริบทไทยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ ประการที่สอง การนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีตะวันตกเป็นหลัก แม้จะมีคุณค่า แต่การนำมาปรับใช้ในบริบทไทยอาจเผชิญความท้าทาย โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรักษาหน้า ซึ่งมีอิทธิพลต่อรูปแบบการแสดงออกของภาวะผู้นำ และการตอบสนองของผู้ตามในวัฒนธรรมไทย การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่ผสมผสานแนวคิดสากลกับค่านิยมท้องถิ่นอย่างลงตัวจึงเป็นความท้าทายสำคัญ ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ประการที่สาม แม้บทความจะกล่าวถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรสู่รูปแบบที่เน้น การเรียนรู้ นวัตกรรม และความยืดหยุ่น แต่อาจยังให้ความสำคัญกับความท้าทายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้น้อยเกินไป โดยเฉพาะในสถาบันที่มีประวัติศาสตร์ยาวนาน การวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรค และปัจจัยสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง ประการสุดท้าย แม้บทความจะกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล และวัฒนธรรมดิจิทัล แต่อาจยังขาดการวิเคราะห์ผลกระทบเชิงลึกของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อโครงสร้าง และกระบวนการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา การพิจารณาว่าเทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์จะเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำ และลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในอนาคตอย่างไรจะช่วยให้การวางแผนพัฒนามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาและพัฒนาในอนาคต ดังนี้

1) ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับมีส่วนร่วมในการวิจัยและพัฒนา 2) ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำในสถาบันอุดมศึกษาที่บูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำสากลกับค่านิยม และบริบทไทย 3) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรระหว่างสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลการดำเนินงานต่างกัน เพื่อค้นหาปัจจัยความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจงกับบริบทไทย 4) ควรดำเนินการวิจัยเชิงอนาคต เพื่อคาดการณ์รูปแบบภาวะผู้นำ

และวัฒนธรรมองค์กรที่จำเป็นสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทยในทศวรรษหน้า โดยคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม 5) ควรพัฒนาตัวชี้วัด และเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย เพื่อใช้ในการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

บทความนี้ นำเสนอกรอบแนวคิดที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทย อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงจำเป็นต้องคำนึงถึงความท้าทายในการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทไทย และต้องอาศัยการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เฉพาะเจาะจง การพัฒนาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรอย่างบูรณาการ และยั่งยืนจะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพ และความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาไทยในระดับสากล

บทสรุป

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน สถาบันอุดมศึกษาไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน การศึกษารุ่นนี้ได้เปิดมุมมองใหม่เกี่ยวกับบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านอันน่าทึ่งจากกระบวนทัศน์ดั้งเดิมสู่แนวคิดที่มีพลวัต และยืดหยุ่นมากขึ้น

ภาวะผู้นำในสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการเชิงลำดับชั้นอีกต่อไป หากแต่ต้องเป็นการผสานรวมคุณลักษณะอันหลากหลาย ทั้งความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และความยืดหยุ่นในการปรับตัว ควบคู่ไปกับการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และจริยธรรมที่เข้มแข็ง ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรก็ได้แปรเปลี่ยนจากการยึดมั่นในกฎระเบียบ และความมั่นคงสู่การเป็นระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิต การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวอย่างฉับไว อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดสากลมาประยุกต์ใช้ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทยนั้นมิใช่เรื่องง่าย การศึกษานี้ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผสานแนวคิดร่วมสมัยเข้ากับค่านิยม และวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรักษาหน้าซึ่งมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อพลวัตขององค์กรในสังคมไทย นอกจากนี้ การก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ได้สร้างทั้งโอกาส และความท้าทายใหม่ ๆ ให้กับสถาบันอุดมศึกษาการปรับตัว เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านี้อย่างชาญฉลาดจะเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในอนาคต ขณะเดียวกัน ประเด็นด้านความยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสังคมก็ทวีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่เปลี่ยนไปของสถาบันอุดมศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การพัฒนาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาไทยจึงมิใช่เพียงการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด แต่เป็นโอกาสอันล้ำค่าในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เร่งเร้าการสร้างนวัตกรรม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ความท้าทายอันยิ่งใหญ่ คือ การรักษาสมดุลระหว่างคุณค่าดั้งเดิมอันทรงคุณค่ากับการก้าวสู่ความเป็นสากล และความทันสมัย ด้วยความมุ่งมั่น และความร่วมแรงร่วมใจของทุกภาคส่วน สถาบันอุดมศึกษาไทยจะสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมที่เป็นเลิศในระดับสากล พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตด้วยความมั่นคง และยั่งยืน การลงทุนในการพัฒนาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรจึงมิใช่เพียงทางเลือก หากแต่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะกำหนดอนาคตของการอุดมศึกษาไทยในเวทีโลก

การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับบริบทไทย และการวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีล้ำสมัยต่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา องค์ความรู้เหล่านี้จะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน พร้อมรับมือกับความท้าทายแห่งอนาคตที่ไม่อาจคาดเดา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา แจ่มแจ้ง. (2562). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และทักษะสำคัญสำหรับผู้บังคับการยุคใหม่. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 9(1), 269-280.
- นิติพล ภูตะโชติ, และวิภาวี เจริญวงศ์วัฒนา. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. **Veridian E- Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 12(5), 1720-1737.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- นริศ ภัทรกานต์กุล. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 40(2), 397-406.
- ธีรยุทธ วัฒนาสุโข. (2560). แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 36(6), 248-256.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2564). **แผนด้านการอุดมศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570**. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2567 จาก <https://www.nxpo.or.th/th/report/7726/>.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2563). การบริหารคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อความยั่งยืนตามแนวคิดของ Lozano. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**, 10(2), 1-20.

References

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant Leadership and Academic Outcomes in Higher Education: The Role of Job Satisfaction. **International Journal of Organizational Analysis**, 29(3), 562-584.
- Adler, S., Campion, M., Colquitt, A., Grubb, A., Murphy, K., Ollander-Krane, R., & Pulakos, E. D. (2022). Getting rid of performance ratings: Genius or folly? A debate. **Industrial and Organizational Psychology**, 9(2), 219-252.
- Altbach, P. G., & de Wit, H. (2018). The Challenge to Higher Education Internationalisation. **University World News**, (494). Retrieved on August 30, 2024. from <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20180220091648602>.
- Alonderiene, R., & Majauskaitė, M. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. **International Journal of Educational Management**, 30(1), 140-164.
- Atan, T., & Mahmood, N. H. N. (2019). The Effects of Ethical Leadership on Organizational Commitment in Malaysian Higher Education. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 9(9), 969-983.
- Asaraphan, C. (2021). Leadership and Organizational Culture in Thai Higher Education Institutions. **Journal of Education and Learning**, 15(1), 1-12.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive forms of Leadership. **The Leadership Quarterly**, 16(3), 315-338.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. **Annual Review of Psychology**, 60, 421-449.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New York: Free Press.

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd Ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Becher, T. & Trowler, P. (2001) **Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines** (2nd Ed.). Buckingham: Open University Press/SRHE.
- Bendermacher, G. W. G., oude Egbrink, M. G. A., Wolfhagen, I. H. A. P., & Dolmans, D. H. J. M. (2017). Unravelling Quality Culture in Higher Education: A Realist Review. **Higher Education**, **73**(1), 39-60.
- Bolman, Lee G., & Joan V. Gallos. (2011). **Reframing Academic Leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brown, F. W., & Moshavi, D. (2002). Herding Academic Cats: Faculty Reactions to Transformational and Contingent Reward Leadership by Department Chairs. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, **8**(3), 79-93.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. **The Leadership Quarterly**, **17**(6), 595-616.
- Bryman, A. (2007). Effective Leadership in Higher Education: A Literature Review. **Studies in Higher Education**, **32**(6), 693-710.
- Bunzel, D. L. (2023). Universities in the post-COVID-19 Era: How Organizational Culture Shapes Strategic Responses. **Journal of Management & Organization**, **29**(1), 21-39.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework** (3rd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Clark, B. R. (1972). The Organizational Saga in Higher Education. **Administrative Science Quarterly**, **17**(2), 178-184.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. English: McGraw-Hill Education.
- Coman, Adela, & Catalina Bonciu. (2016). Organizational Culture in Higher Education: Learning from the Best. **European Journal of Social Sciences Education and Research**, **3**(1), 135-145. Retrieved on August 30, 2024 from http://journals.euser.org/files/articles/ejser_jan_apr_16/Coman.pdf.
- Cortellazzo, Laura, Bruni, Elena & Zampieri, Rita. (2019). The Role of Leadership in a Digitalized World: A Review. **Frontiers in Psychology**, **10**. Article 1938. Retrieved on August 30, 2024 from <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>.
- Davies, B., & Davies, B. J. (2010). The Nature and Dimensions of Strategic Leadership. **International Studies in Educational Administration**, **38**(1), 5-21.
- Delery, J. E., & Gupta, N. (2016). Human Resource Management Practices and Organizational Effectiveness: Internal Fit Matters. **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, **3**(2), 139-163.
- Denison, D. R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. **Organization Science**, **6**(2), 204-223.
- DuBrin, A. J. (2019). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills** (9th Ed.). New York: Cengage Learning.

- Gigliotti, R. A., & Ruben, B. D. (2019). Leadership and Communication in Higher Education: Current Theories, Research, and Future Directions. In **The Handbook of Communication Training** (pp. 65-80). New York, NY: Routledge.
- Ghasemy, M., Hussin, S., & Megat Daud, M. A. K. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Academic Staff Performance in Malaysian Research Universities. **SAGE Open**, 11(4), 1-19.
- Hallinger, P., & Kantamara, P. (2000). Educational Change in Thailand: Opening a Window Onto Leadership as A Cultural Process. **School Leadership & Management**, 20(2), 189-205.
- Hazelkorn, E., & Gibson, A. (2019). Public Goods and Public Policy: What is Public Good, and Who and What Decides?. **Higher Education**, 78(2), 257-271. Retrieved on August 30, 2024 from <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0341-3>
- Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). **The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World**. Boston: Harvard Business.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational Culture, Innovation, and Performance: A Test of Schein's Model. **Journal of Business Research**, 67(8), 1609-1621.
- Huang, X., & Li, B. (2020). The Influence of Organizational Culture on Organizational Effectiveness in Chinese Higher Education Institutions. **Journal of Organizational Change Management**, 33(6), 1041-1055.
- Johnstone, D. B., & Marcucci, P. N. (2010). **Financing Higher Education Worldwide: Who Pays? Who Should Pay?**. Baltimore: The Johns Hopkins University.
- Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). How Digital Leadership is (n't) Different. **MIT Sloan Management Review**, 60(3), 34-39.
- Kezar, A., & Eckel, P. D. (2016). The Effect of Institutional Culture on Change Strategies in Higher Education: Universal Principles or Culturally Responsive Concepts?. **The Journal of Higher Education**, 73(4), 435-460.
- Kezar, A., Carducci, R., & Contreras-McGavin, M. (2006). Rethinking The “L” Word in Higher Education: The Revolution of Research on Leadership. **ASHE Higher Education Report**, 31(6), 1-240.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations** (6th Ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). **The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations**. (pp. 123-178). John Wiley & Sons.
- LeBeau, J. E., & Ward, K. (2009). Organizing higher education for collaboration: A guide for campus leaders. **Journal of College Student Development**, 50(5), 565-567.
- Longworth, N. (2003). **Lifelong Learning in Action: Transforming Education in The 21st Century**. Century London. Kogan Page.
- Lozano, R., Ceulemans, K., Alonso-Almeida, M., Huisingh, D., Lozano, F. J., Waas, T., Lambrechts, W., Lukman, R., & Hugé, J. (2015). A Review of Commitment and Implementation of Sustainable Development in Higher Education: Results from a Worldwide Survey. **Journal of Cleaner Production**, 108, 1-18.

- Lozano, R., Merrill, M. Y., Sammalisto, K., Ceulemans, K., & Lozano, F. J. (2018). Connecting Competences and Pedagogical Approaches for Sustainable Development in Higher Education: A Literature Review and Framework Proposal. **Sustainability**, 10(2), 583.
- Lunenburg, F. C. (2011). Leadership Versus Management: A key Distinction-At least in Theory. **International Journal of Management, Business, and Administration**, 14(1), 1-4.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). **International Management: Culture, Strategy, and Behavior**. (10th Ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mainemelis, C., Kark, R., & Epitropaki, O. (2021). Creative Leadership: A Multi-context Conceptualization. **The Academy of Management Annals**, 15(1), 292-334.
- Marginson, S. (2016). The Worldwide Trend to High Participation Higher Education: Dynamics of Social Stratification in Inclusive Systems. **Higher Education**, 72(4), 413-434.
- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. (2019). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. **Management Decision**, 57(3), 741-764.
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2019). Responsible Leadership, Organizational Commitment, and Academic Service Quality: The Perspectives of Egyptian Public University employees. **International Journal of Educational Management**, 33(1), 30-50.
- Northouse, P. G. (2019). **Leadership: Theory and Practice** (8th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Northouse, P. G. (2021). **Leadership: Theory and Practice** (9th Ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Penprase, B. E. (2018). The Fourth Industrial Revolution and Higher Education. In N. W. Gleason (Ed.), **Higher Education in the Era of the Fourth Industrial Revolution**. Singapore: Palgrave Macmillan.
- Pimpa, N. (2012). Amazing Thailand: Organizational Culture in the Thai Public Sector. **International Business Research**, 5(11), 35-42.
- Purcell, W. M., Henriksen, H., & Spengler, J. D. (2019). Universities as the Engine of Transformational Sustainability Toward Delivering the Sustainable Development Goals: "Living labs" For Sustainability. **International Journal of Sustainability in Higher Education**, 20(8), 1343-1357.
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2021). Organizational Culture, job Satisfaction and Turnover Intention in Thai Universities: A mixed-methods study. **SAGE Open**, 11(2), 1-16.
- Ramírez-Montoya, M. S., & Lugo-Ocando, J. (2020). Systematic Review of Mixed Methods in the Framework of Educational Innovation. **Comunicar**, 28(65), 9-20.
- Ramsden, P. (1998). **Learning to Lead in Higher Education**. London: Routledge.
- Ragazzi, M., & Ghidini, F. (2017). Environmental Sustainability of Universities: Critical Analysis of a Green Ranking. **Energy Procedia**, 119(2017), 111-120.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). **Organizational Behavior** (18th Ed.). London: Pearson Education.

- Salmi, J. (2020). **COVID's Lessons for Global Higher Education: Coping with the Present While Building A More Equitable Future**. Lumina Foundation. Retrieved on October 1, 2020 from <https://www.luminafoundation.org/wp-content/uploads/2020/11/covids-lessons-for-global-higher-education.pdf>
- Schein, E. H. (2010). **Organizational Culture and Leadership** (4th Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). **Organizational Culture and Leadership** (5th Ed.), San Francisco: Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (2006). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. Doubleday New York: A Division of Random House.
- Sheninger, E. (2019). **Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times**. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for Effective Leadership in Higher Education. **International Journal of Educational Management**, 21(5), 407-417.
- Sriussadaporn-Charoenngam, N., & Jablin, F. M. (1999). An Exploratory Study of Communication Competence in Thai Organizations. **Journal of Business Communication**, 36(4), 382-418.
- Suriyankietkaew, S., & Avery, G. C. (2019). Sustainable Leadership: Indicators and Strategies for Developing and Assessing Sustainable Leadership. **Sustainability**, 11(10), 1-18.
- Suwannarat, P., Phonthanukitithaworn, C., & Sawangarreeurug, T. (2023). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Thai Higher Education Institutions. **Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 10(1), 161-172.
- Tapinos, E., Dyson, R. G., & Meadows, M. (2005). The Impact of Performance Measurement in Strategic Planning. **International Journal of Productivity and Performance Management**, 54(5/6), 370-384.
- Tideman, S. G., Arts, M., & Zandee, D. P. (2019). Sustainable Leadership: Towards a Workable Definition. **Journal of Cleaner Production**, 224, 1494-1510.
- Tierney, W. G. (1988). Organizational Culture in Higher Education: Defining the Essentials. **The Journal of Higher Education**, 59(1), 2-21.
- Tierney, W.G. (2008). **The impact of culture on organizational decision making: theory and practice in higher education**. Sterling: Stylus Publishing, LLC.
- Toduk, Y., & Gande, A. (2020). Digital Leadership: A New Leadership Style for the 21st Century. **International Journal of Technology, Policy and Management**, 20(4), 388-405.
- Toquero, C. M. (2020). Challenges and Opportunities for Higher Education Amid the COVID-19 Pandemic: The Philippine Context. **Pedagogical Research**, 5(4), 1-5
- Tseng, M. L. (2017). Using Social Media and Qualitative and Quantitative Information Scales to Benchmark Corporate Sustainability. **Journal of Cleaner Production**, 142(2), 727-738.
- Warrick, D. D. (2017). What Leaders Need to Know about Organization Culture. **Business Horizons**, 60, 395-404.

Williams, D. A., Berger, J. B., & McClendon, S. A. (2005). **Toward a Model of Inclusive Excellence and Change in Postsecondary Institutions**. Washington, D.C.: Association of American Colleges and Universities.

World Economic Forum. (2020). **The Future of Jobs Report 2020**. World Economic Forum. Retrieved on April 20, 2023. from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

Yukl, G. (2020). **Leadership in Organizations** (9th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

คณะผู้เขียน

นางสาวสุกทิพย์ สุขใส

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: suktip_suk@dusit.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: sirote_pol@dusit.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: sukhum_cha@dusit.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: pitauk_cha@dusit.ac.th

Coffee Breaks: President's Storytelling

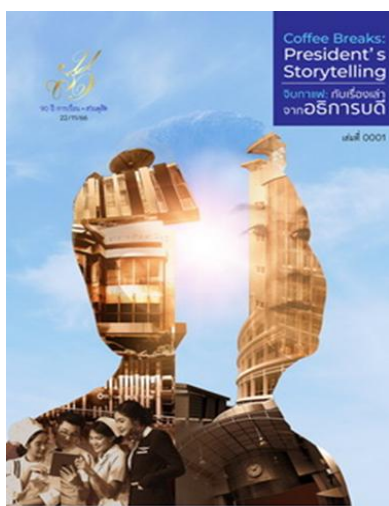
จิบกาแฟ กับเรื่องเล่าจากอธิการบดี

สุภาพรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Supaporn Tungdamnernsawad

Graduate School, Suan Dusit University



ชื่อหนังสือ Coffee Breaks: President's Storytelling

จิบกาแฟ กับเรื่องเล่าจากอธิการบดี

ชื่อผู้แต่ง ศิโรจน์ ผลพันธิน

ปีที่ตีพิมพ์ 2566

จำนวนหน้า 274 หน้า

ผู้พิมพ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

หนังสือ **Coffee Breaks: President's Storytelling** จิบกาแฟ กับเรื่องเล่าจากอธิการบดี เล่มนี้ ใช้วิธีการเขียนเชิงวิชาการในรูปแบบ **Storytelling** คือ การเล่าเรื่องด้วยวิธีการนำเสนอประสบการณ์และความรู้ที่อยู่ภายในของผู้เล่า (ผู้เขียน)

ถ่ายทอดออกมาให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้และเกิดความรู้สึกร่วมจินตนาการไปกับเรื่องราวนั้น ๆ

หนังสือประกอบด้วย 5 เรื่อง ได้แก่ Chapter Chat 1 สวนดุสิต กับ ธุรกิจวิชาการ Chapter Chat 2 SDU DIRECTIONS : ลมหายใจของคนสวนดุสิต Chapter Chat 3 ทำไม ? สวนดุสิตต้องคิดต่าง Chapter Chat 4 “วันพรุ่งนี้” ยังต้องมี “สวนดุสิต” และ Chapter Chat 5 หัวอกคนเป็นอธิการบดี

Chapter Chat 1 สวนดุสิต กับ ธุรกิจวิชาการ กล่าวถึงเรื่องราวของจุดเริ่มต้นการวางรากฐานทาง ธุรกิจที่เป็นแนวคิดทางธุรกิจของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต “ธุรกิจวิชาการ” มีความหมายว่า การสร้างองค์ความรู้ใหม่จากฐานวิชาการที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอน การอบรม การวิจัย การบริการชุมชน และการดำเนินการทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

Chapter Chat 2 SDU DIRECTIONS : ลมหายใจของคนสวนดุสิต กล่าวถึงเรื่องราวของการหายใจ (Respiration) เป็นกระบวนการทางชีวเคมีในสิ่งมีชีวิต โดยเปลี่ยนอาหารให้เป็นพลังงานในการดำรงชีพ คำว่า ลมหายใจ เป็นคำอุปมาอุปไมยว่า องค์การเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิต ทุกองค์กรต้องการความเจริญเติบโต พื้นที่ในการพัฒนา ความร่วมมือกันและการพึ่งพาอาศัยกัน ความสามารถในการปรับตัว และความอยู่รอดขององค์กร เมื่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิต ดังนั้นองค์กรที่เข้มแข็งที่สุดจึงจะสามารถอยู่รอดได้ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Be Of One Heart And One Mind) คือลมหายใจของคนสวนดุสิต ดังนั้นการเป็นผู้บริหารจึงสำคัญอยู่ที่ “ใจ” ใจที่รู้จักให้ใจที่ทำให้คิดถึงผู้อื่นก่อนเสมอก่อนที่จะคิดถึงตนเอง

Chapter Chat 3 ทำไม ? สวนดุสิตต้องคิดต่าง กล่าวถึงเรื่องราวการคิดที่แตกต่าง เป็นความสามารถในการสร้างความเป็นไปได้เพื่อตอบสนองต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การคิดที่แตกต่างคือ ความยืดหยุ่นทาง

ปัญญา หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนความคิด รวมถึง แนวคิด มุมมอง และกลยุทธ์ต่าง ๆ ปรับให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีวิธีคิดที่ไม่เหมือนคนอื่น ในการสร้างงานจากความสำเร็จและภูมิปัญญาของตนเอง พัฒนาเป็นนวัตกรรม นำไปสู่การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ จากนั้นจึงเผยแพร่สู่ชุมชน

Chapter Chat 4 “วันพรุ่งนี้” ยังต้องมี “สวนดุสิต” กล่าวถึงเรื่องราวขององค์กร โดยใช้คำพูดว่า “สิ่งที่คำจูนพวกเราทุกคนอยู่คือองค์กร” มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีประวัติศาสตร์อันยาวนานในการเติบโตขึ้นมาพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในการเปลี่ยนพลังความสามารถของทุกคนให้เป็นพลังแห่งการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความเป็นเลิศเฉพาะด้าน เช่น การอาหาร การปฐมวัย การบริการ โดยใช้คำว่า Eminence สำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการ ใช้คำว่า Academic Excellence เน้นในเรื่องของอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย คุณภาพทางวิชาการ ใช้คำว่า Academic Luxury โดยคำว่า Luxury หรรษา สิ่งที่ต้องทำด้วยความประณีต ทำด้วยความพิถีพิถัน ใส่ใจในรายละเอียด

Chapter Chat 5 หัวอกคนเป็นอธิการบดี กล่าวถึงเรื่องราวการเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดของมหาวิทยาลัยที่ต้องมีใจที่ดี ใจนั้นฝึกได้ ไม่ใช่ฝึกไม่ได้ ฝึกอย่างไร ก็จะเป็นอย่างนั้น ฝึกให้ดีก็จะดี ฝึกให้ร้ายก็จะร้าย การใช้ความรู้และคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจที่ดีในเรื่องที่เป็นประโยชน์ครอบคลุมความสามารถในการแยกแยะว่า อะไรคือสิ่งที่ถูกต้องทางศีลธรรมและสิ่งที่ดี หรือความสามารถในการใช้ความเข้าใจในกฎเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพกับสถานการณ์ในชีวิตจริง ที่เรียกว่าปัญญาเชิงปฏิบัติ

บทสรุป Coffee Breaks: President's Storytelling จิบกาแฟ กับเรื่องเล่าจากอธิการบดี ทำให้ผู้อ่านเกิดความรู้สึกรับรู้ไปกับการเล่าเรื่องราว การเป็นผู้นำต้องมีวิธีการคิดและวิธีการทำงานอันชาญฉลาด มี ความรู้ที่ปราดเปรื่อง ความกล้าตัดสินใจ และความรวดเร็วในสิ่งที่ต้องทำในสถานการณ์หนึ่ง ๆ การทำงานด้วยกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อการอยู่รอดอย่างมั่นคงและยั่งยืนขององค์กร

ผู้เขียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ

เลขที่ 145/9 ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: supaporn_tun@dusit.ac.th

นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

นโยบายวารสาร

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ในประเภทบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความวิจารณ์หนังสือ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ อาชีววิทยา บริหารธุรกิจ และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง)

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารปรากฏอยู่ในฐาน TCI (Thai Journal Citation Index Centre) หรือศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย โดยปฏิบัติตามพัฒนาคุณภาพวารสารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กำหนด กองบรรณาธิการของวารสารประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกมีผลงานวิจัยต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบุคลากรจากสถาบันภายนอกและภายใน และมีผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อ่านพิจารณาบทความ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินงานจัดพิมพ์วารสาร

1. รับต้นฉบับบทความจากผู้เขียน
2. กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของต้นฉบับบทความ ตามข้อกำหนดการส่งบทความเพื่อรับพิจารณาการตีพิมพ์ และตรวจสอบการละเมิดลิขสิทธิ์ (Turmitin)
3. กองบรรณาธิการวารสารจัดส่งต้นฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน อ่านพิจารณาบทความ
4. ส่งบทความให้ผู้เขียนแก้ไขตามผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)
5. กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของบทความและพิจารณาต้นฉบับวารสารฉบับที่จะจัดพิมพ์
6. คณะทำงานดำเนินการจัดทำรูปแบบการจัดพิมพ์
7. บรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และคุณภาพของต้นฉบับวารสารฉบับจัดพิมพ์
8. คณะทำงานจัดพิมพ์และเผยแพร่วารสาร

กำหนดการจัดพิมพ์วารสาร

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารราย 4 เดือน โดยจัดพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน
- ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม
- ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม

ติดต่อเรา

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

เลขที่ 145/9 อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ

ถนนสุขุทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์: 02-241-7191-5 ต่อ 4135

Website: <https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SDUGSAJ/index>

Facebook : <https://www.facebook.com/Grad.Journal.SDU>

ผู้ประสานงาน : คุณจารุภา ยิ้มละมัย
คุณณัฏชา ถาวรบุตร

ข้อแนะนำการส่งบทความ

หลักเกณฑ์การลงตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
2. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่เคยอยู่ระหว่างการขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
3. เนื้อหาในบทความควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดโดยผู้เขียนเอง ไม่ได้ลอกเลียนหรือดัดทอนมาจากผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
4. ผู้เขียนต้องเขียนบทความตามข้อกำหนดการเขียนต้นฉบับบทความส่งวารสาร
5. ผู้เขียนจะได้รับใบตอบรับการตีพิมพ์บทความในวารสาร เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน และกองบรรณาธิการ
6. ผู้เขียนต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) และกองบรรณาธิการ
7. หลังจากผู้เขียนแก้ไขความถูกต้องของบทความแล้ว กองบรรณาธิการทำการตรวจสอบความถูกต้องคุณภาพและความสมบูรณ์ของบทความอีกครั้ง ก่อนส่งต้นฉบับทำการจัดพิมพ์

ข้อกำหนดการส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

กองบรรณาธิการกำหนดระเบียบการส่งต้นฉบับบทความเพื่อให้ผู้เขียนยึดเป็นแนวทางในการส่งต้นฉบับสำหรับรับพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และกองบรรณาธิการสามารถตรวจสอบต้นฉบับก่อนการพิมพ์ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพ สามารถนำไปใช้อ้างอิงประโยชน์ทางวิชาการได้ โดยสามารถดูรายละเอียดการกำหนดรูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่งได้จากไฟล์ตัวอย่างในเว็บไซต์ของวารสาร

1. การเตรียมต้นฉบับ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ขนาดของต้นฉบับ

พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษขนาด A4 โดยเว้นระยะห่างระหว่างกระดาษด้านบนและด้านซ้ายมือ 1 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 0.5 นิ้ว

1.2 ขนาดของต้นฉบับ

ใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่ง ดังนี้

1.2.1 ท้ายกระดาษ ประกอบด้วย

- 1) ชื่อเรื่องต้นฉบับของผู้เขียน ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย
- 2) เลขหน้า ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวา

1.2.2 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.3 ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.2.4 ชื่อผู้เขียน ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ (ในกรณีที่มิอาจารย์ที่ปรึกษาให้ลงชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาด้วย โดยลงอาจารย์ที่ปรึกษาหลักเป็นรายชื่อสุดท้าย) และให้ใส่เครื่องหมายดอกจันทัยชื่อผู้แต่งที่เป็นผู้ประสานงาน (Corresponding Author)

1.2.5 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทยและอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.6 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและอังกฤษ ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab (ขนาด 0.5 นิ้ว) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.2.7 หัวข้อเรื่อง ขนาด 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.2.8 หัวข้อย่อย ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อย โดยเรียงตามลำดับหมายเลขตำแหน่งเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.2.9 เนื้อหา ขนาด 16 ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab (ขนาด 0.5 นิ้ว) จากขอบกระดาษด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

1.3 จำนวนหน้าต้นฉบับ

ความยาวทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 12 หน้า และไม่เกิน 15 หน้า (นับตั้งแต่ชื่อเรื่อง-เอกสารอ้างอิง)

2. การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับบทความ

เนื้อหาภาษาไทยที่มีคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ควรแปลเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด (ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ได้ความหมายชัดเจน ให้เขียนทับศัพท์ได้) และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน

2.1 การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อเรื่องภาษาไทย

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาไทย

ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาอังกฤษ

บทคัดย่อภาษาไทย (ความยาวไม่เกิน 15 บรรทัด) และคำสำคัญ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญ

บทนำ

วัตถุประสงค์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

ระเบียบวิธีวิจัย

ผลการศึกษา

อภิปรายผล

ข้อเสนอแนะ
เอกสารอ้างอิง
คณะผู้เขียน

2.2 การเรียงลำดับเนื้อหาต้นฉบับบทความวิชาการและปริทัศน์

ชื่อเรื่องภาษาไทย
ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ
ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาไทย
ชื่อผู้เขียน คณะ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานสังกัด ภาษาอังกฤษ
บทคัดย่อภาษาไทย (ความยาวไม่เกิน 15 บรรทัด) และคำสำคัญ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคำสำคัญ
บทนำ
เนื้อหา
บทวิเคราะห์ วิวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ
บทสรุป
เอกสารอ้างอิง
คณะผู้เขียน

3. การอ้างอิง

การอ้างอิงเอกสารให้ใช้ระบบ APA Style (American Psychological Association Style) การอ้างอิงแทรกในเนื้อหาใช้ระบบนามปี ระบุ (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) เช่น (ศวัส ปฐมกุลนิติ, 2560)/(ศวัส ปฐมกุลนิติ และคณะ, 2560)
การอ้างอิงท้ายเรื่องให้เริ่มต้นด้วยเอกสารภาษาไทยก่อนแล้วตามด้วยภาษาอังกฤษ และต้องมีรายการอ้างอิงอย่างน้อย 5 รายการ ต่อ 1 บทความ

3.1 การอ้างอิงในเนื้อหาหน้าข้อความ

ตัวอย่าง
สมคิด พรหมจ้อย (2552) กล่าวว่า.....
พินโย พรหมเมือง และคณะ (2559) กล่าวว่า.....

3.2 การอ้างอิงในเนื้อหาท้ายข้อความ

ตัวอย่าง
(สุภาวดี สังข์วรรณ, 2563)
(Eric N., & Chuck L., 2008)

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

หนังสือ

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศนา แคมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิ ชัดติยะ และวิไลลักษณ์ สุจิตตานนท์. (2554). **แบบแผนการวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง.

วรรณิษา หาคูณ, จิตรา ชนะกุล และเยาวนุช ทานาม. (2563). **การจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.

Caruso, J. J., & Fawcett, M., T. (2007). **Supervision in Early Childhood Education A Developmental Perspective**. (2nd Ed.). New York: Teachers College Columbia University.

วารสาร

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

ตัวอย่าง

กฤตศักดิ์ ไม้เรียง. (2563). รูปแบบนวัตกรรมการบริหารธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(2), 255-268.

หนึ่งฤทัย ไชยหมื่น. (2563). ภาวะผู้นำของครูและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา. **Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University**, 8(1), 50-62.

Fullan, M. (2006). The Future of Educational Change: System Thinkers in Action. **Journal of Educational Change**, 7(3), 113-122.

Bezdrob, M. & Sunje, A. (2014). Management Innovation—designing and Testing a Heoretical Model. **South East European Journal of Economics and Business Special Issue ICSE Conference**, 9(1), 16-29.

การประชุมวิชาการ

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเอกสารรายงานการประชุม. ใน **ชื่องานประชุม** (เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: หน่วยงานที่จัด.

ตัวอย่าง

นิพนธ์ แก้วต่าย, ศิริกานต์ โรทิม, สมิตตา บุญลา และกนกนันท์ หล้าสองเมือง. (2560). การตรวจหาสารต้องห้ามที่ปนเปื้อนในเครื่องสำอางที่มีส่วนผสมของสมุนไพรในนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ครั้งที่ 1 วันที่ 7-8 ธันวาคม 2560**. (1-7). เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

Wewerka, J., Dax, S., & Reichert, M. (2020). A User Acceptance Model for Robotic Process Automation. In Proceedings-2020 IEEE 24th International Enterprise Distributed Object Computing Conference (EDOC) October 05-08, 2020. (97-106). Eindhoven: Netherlands.

วิทยานิพนธ์

รูปแบบ

ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะ ชีวมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง

ชัยวัฒน์ เพ็งหิรัญ. (2562). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกใช้บริการโรงแรมขนาดเล็กแบบบูติคโฮเทลของนักท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หนังสือพิมพ์

รูปแบบ

ผู้แต่ง. (วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อหนังสือพิมพ์, เลขหน้า.

ตัวอย่าง

ธวัช วิรัตน์พงศ์. (14 มีนาคม 2549). ปฏิวัตินักวิจัยรุ่นใหม่. มติชน, 8.

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี จาก...

ตัวอย่าง

สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2558). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>.

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค. (2565). รายงานการวิเคราะห์ความต้องการในการแก้ปัญหาเรื่องสินค้าและบริการเชิงพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2566 จาก https://www.ocpb.go.th/download/article/article_20220523110713.pdf?fbclid=IwAR3mZfV4A_5NFyx0UxqwsZnQk-049_U2gVrr4PfzgxGn-N9plc04tBDuwvY.

Brian, F. (2009). The 4 P's Are Out, the 4 E's Are in Ogilvy & Maher Website. Retrieved on April 20, 2023 from <https://www.linkedin.com/pulse/20141204091656-87374558-why-the-4e-sof-marketing-are-replacing-the-old-4p-s>.

วารสารอิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี จาก...

ตัวอย่าง

Valentino, A. L., Schillingsburg, M. A., Conine, D. E., & Powell, N. M. (2012). Decreasing Echolalia of the Instruction “Say” During Echoic Training Through use of the Cues-pause-point Procedure. **Journal of Behavioral Education**, 21 (4), 315 - 328 . Retrieved on July 17, 2022 from <http://doi.org/10.1007/s10864-012-9155-z>.

บทสัมภาษณ์

รูปแบบ

ผู้ให้สัมภาษณ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทสัมภาษณ์, ผู้สัมภาษณ์.

ตัวอย่าง

พระครูสาราณินันท์. (2564). การพัฒนานวัตกรรมการตลาด การตลาดดิจิทัลและการสร้างตราเมือง/ตราผลิตภัณฑ์ผ่าน การมีส่วนร่วมสร้างคุณค่าจากการฝึกอบรมบุคลากรและผู้ประกอบการชุมชน โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง อย่างยั่งยืน: กรณีศึกษากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก (ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด), สัมภาษณ์.

ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ

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

ตัวอย่าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1-90.

หมายเหตุ

1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องใส่คำนำชื่อ ยกเว้นราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม
2. กรณีผู้แต่ง 2 คน กรณีภาษาไทยให้ใส่ชื่อสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับภาษาต่างประเทศ ใช้เครื่องหมาย & คั่นระหว่างคนที่ 1 และ คนที่ 2
3. ผู้เขียนต้นฉบับบทความสามารถรายละเอียดการเขียนอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ APA Style
4. การใช้ภาษาอังกฤษในบทความ
 - 4.1 ชื่อเฉพาะ ให้ขึ้นต้นด้วยอักษรตัวใหญ่ทุกคำ เช่น International Association for Impact Assessment
 - 4.2 ภาษาอังกฤษทั้งในวงเล็บและนอกวงเล็บ ให้ใช้ตัวเล็ก เช่น local knowledge, advanced model เป็นต้น
 - 4.3 ตัวย่อให้ใช้อักษรตัวใหญ่ทั้งหมด และควรมีคำเต็มบอกไว้ในการใช้ครั้งแรก เช่น IAIA (International Association for Impact Assessment)
 - 4.4 หัวข้อเรื่อง ให้ขึ้นต้นด้วยตัวอักษรตัวใหญ่
 - 4.5 คำสำคัญ อักษรตัวแรกให้ใช้ตัวใหญ่ และคั่นคำแต่ละคำด้วยเครื่องหมาย ,
5. การส่งต้นฉบับบทความ
ผู้เขียนส่งต้นฉบับบทความผ่านระบบ ThaiJo เป็นไฟล์ Microsoft Word และ/หรือ ไฟล์ PDF

6. การส่งต้นฉบับบทความ

ต้นฉบับบทความจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ภายนอก ในสาขาวิชานั้น ๆ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นการประเมินแบบอำพรางสองฝ่าย (Double Blind) และส่งผลการพิจารณาแก่ผู้เขียน เพื่อปรับปรุงแก้ไข บทความ หรือพิมพ์ต้นฉบับใหม่ แล้วแต่กรณี เมื่อบทความผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการแล้วผู้เขียนจึงจะได้ใบตอบรับการตีพิมพ์บทความในวารสาร

ต้นฉบับบทความจะได้รับการตรวจสอบการละเมิดลิขสิทธิ์ออนไลน์ ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปออนไลน์ Turnitin

7. ลิขสิทธิ์และความรับผิดชอบ

7.1 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นลิขสิทธิ์ของวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

7.2 ข้อความที่ปรากฏในบทความแต่ละเรื่องในวารสารวิชาการเล่มนี้เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่เกี่ยวข้องกับวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และคณาจารย์ท่านอื่นแต่อย่างใด

7.3 เนื้อหาต้นฉบับที่ปรากฏในวารสารเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน ทั้งนี้ ไม่รวมความผิดพลาดอันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์

ค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์

เมื่อบทความผ่านการพิจารณาเบื้องต้นเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้เขียนต้องชำระค่าตีพิมพ์บทความ ดังนี้

บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชำระค่าลงบทความละ 2,500 บาท

บุคคลภายนอก ชำระค่าลงบทความละ 3,500 บาท

กรณีบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตนั้นเขียนร่วมกับบุคคลภายนอกตั้งแต่ 1 ท่านขึ้นไป ชำระค่าลงบทความละ 3500 บาท

ทั้งนี้ วารสารจะไม่คืนเงินดังกล่าวแก่ผู้เขียน หากไม่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

ดำเนินการโอนเงินดังกล่าวมาที่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา

บัญชีออมทรัพย์ เลขที่บัญชี 420-1-75977-0

ชื่อบัญชี: นางสาวองค์อร สงวนญาติ และนางนวลปราง รักษาภักดี และนางสาวณัชชา ถาวรบุตร

นโยบายส่วนบุคคล

ทางวารสารให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าใช้ระบบวารสารออนไลน์นี้ ดังนั้น ชื่อนามสกุลและอีเมลล์ของผู้เข้ามาใช้ระบบวารสารออนไลน์ของเรา จะไม่ถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์อื่น นอกจากการติดต่อสื่อสารจากทางวารสารเท่านั้น และจะไม่ถูกนำไปส่งต่อหรือเผยแพร่แก่บุคคลอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางวารสาร

วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

บทความพิเศษ

- Sirote's Model for University Quality Integration: ต้นแบบการบูรณาการศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
ศิโรจน์ ผลพันธิน พัทธ์ชัย จันทร์เจริญ และสุขุม เฉลยทรัพย์ 1

บทความวิจัย

- ความรู้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร กับพฤติกรรมการจัดอาหารสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนของผู้ปกครองโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดยะลา
ดารานี ปาแนจะกะ จินตนา กาญจนวิสุทธิ และณฤมล ศราธพันธุ์ 17
- วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
ธงชัย สมบูรณ์ 29
- การประเมินโครงการศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอระงัง จังหวัดปัตตานี
ธนวัฒน์ รัตนเดโช และโกศล มีคุณ 45
- การพัฒนาหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เรื่องทวีปยุโรป วิชาสังคมศึกษา
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
สุกัญญา ภูวนารถ และกานต์วี บุษยานนท์ 59
- การสร้างแบบวัดทักษะการจัดการตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
เอกวัฒน์ จันทร์วงศ์ และนันทิมา นาคาพงศ์ อัครวิทย์ 73
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษา ธุรกิจซิเมนต์และวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่งในประเทศไทย
ชนินาถ อมรรัตน์ธำรงค์ และอรพรรณ คงมาลัย 85
- การกำหนดมาตรการลงโทษให้เหมาะสมสำหรับความผิดลหุโทษตามประมวลกฎหมายอาญา ภาค 3
นุติ ยี่แพร และอัจฉริยา ชูตินันท์ 101
- การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาของธนาคารออมสิน
พิชานันท์ พัฒนานุโรจน์ และอรพรรณ คงมาลัย 115
- การพยากรณ์ยอดขายสินค้าของบริษัทเส้นด้ายแห่งหนึ่ง
ภัทรา แก้วเกิด ณัฐรณนธ์ กานต์วิกุลธนา ปาณัสม์ มาวัชระ ภูรินทร์ ธนโกเศศ นิธิภัทร์ หงส์อุปถัมภ์ไชย
และจินตนา พลศรี 131
- การศึกษาวิธีการทำความสะอาดรถพยาบาลฉุกเฉินขั้นสูง เพื่อลดการปนเปื้อนโดยใช้การตรวจหาคราบเลือดเบื้องต้น
พิรญา เสนพงษ์ และ ปริญญา สีลาพันธ์ 143
- บทความวิชาการ
- นวัตกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานยุคเทคโนโลยีดิจิทัล
หัตถนันท์ พุ่มนุช วรณรี ปานศิริ และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์ 157
- ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันอุดมศึกษา แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง
สุขทิพย์ สุขใส ศิโรจน์ ผลพันธิน สุขุม เฉลยทรัพย์ และพัทธ์ชัย จันทร์เจริญ 171
- บทความวิจารณ์หนังสือ
- Coffee Breaks: President's Storytelling / จิบกาแฟ กับเรื่องเล่าจากอธิการบดี
สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ 187
- นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 189

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

145/9 ถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 02-241-7191-5 ต่อ 4135 โทรสาร 02-243-3408
145/9 Sukhothai Rd., Dusit, Bangkok 10300 Tel. 02-241-7191-5 Ext 4135
Fax. 02-243-3408 <http://www.graduate.dusit.ac.th/journal>

วารสารฉบับนี้ได้รับการบันทึกฐานข้อมูลจาก
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)
(<http://tci.trf.or.th>)