



วารสารวิชาการ

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

บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

Suan Dusit Graduate School Academic Journal

ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2568)

Graduate School

SDU

SDU

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Graduate School, Suan Dusit University



วารสารวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

Suan Dusit Graduate School Academic Journal

ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน - ธันวาคม 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.พรชนิตร์ แก้วเนตร

ศาสตราจารย์ พล.ต.ต. หญิง ดร.พัชรา สิ้นลอยมา

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.ตฤชา สลึงค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ศิพร โกวิท

พันตำรวจโท ดร.พงษ์ธร ธัญญศิริ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องค์อร สงวนญาติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มหาศีตะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

กระทรวงยุติธรรม

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ประสานงาน

อาจารย์ยุทธิภูมิ ภูไพบูลย์

นางสาวณัฏชา ถาวรบุตร

นางสาวจรรุภา 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 มหาวิชราลงกรณ์

ถนนสุขุมวิท 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 กราฟฟิคไซท์ 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 3 กันยายน-ธันวาคม 2568

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ดำเนินการรวบรวมบทความวิจัยและบทความวิชาการรวมทั้งบทความวิจารณ์หนังสือ ที่ได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจจากนักวิชาการสาขาต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 3 ของปี 2568 ในปีที่ 21 ของการจัดทำวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย ประจำเดือนกันยายน-ธันวาคม 2568 วารสารนี้ได้รวบรวมบทความไว้อย่างครบถ้วนและน่าสนใจอีกเช่นเคย เริ่มต้นด้วย บทความวิจัยในด้านการศึกษา เช่น การรับรู้ความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชันในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม บทความด้านภาวะผู้นำและการบริหารองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี สมรรถนะภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความสามารถของที่ปรึกษาด้านการบริหารองค์กร บทความด้านเทคโนโลยี ได้แก่ หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา บทความด้านการเมืองการปกครอง ได้แก่ รูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร บทความด้านสุขอนามัยและการพยาบาล ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่: กรณีศึกษา หน่วยบริการปฐมภูมิ บทความด้านการส่งเสริมการเกษตร ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืนกรณีศึกษา: โครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม และบทความด้านอุตสาหกรรม ได้แก่ องค์ประกอบของการยอมรับและการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน นอกจากนี้ยังมีบทความวิชาการ ได้แก่ แนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพสำหรับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งบทความวิจารณ์หนังสือประจำฉบับในเรื่อง Good Vibes, Good Life VS What I Wish I knew When I Was 20 โดยท่านอาจารย์ธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์ ซึ่งบทความทุกบทความในฉบับนี้มีความหลากหลายในสาขาวิชาและมีเนื้อหาที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก

กองบรรณาธิการ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาอนุเคราะห์พิจารณาคุณภาพบทความ และผู้เขียนบทความทุกท่านที่ได้ส่งบทความที่เป็นประโยชน์ตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ หากท่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวารสารส่งมาได้ทั้งทางกองบรรณาธิการ เบอร์โทรศัพท์ 02-2417151-5 ต่อ 4135 โทรสาร 02-2433408 อีเมล gradjournal@dusit.ac.th รวมทั้งทางเว็บไซต์ Website: <https://so19.tcithaijo.org/index.php/SDUGSAJ/index> ทางกองบรรณาธิการจะนำไปพิจารณาปรับปรุงวารสารให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาศิริ สุวรรณานนท์
บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

การรับรู้ความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชัน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแพร่	1
--	---

กัญญารัตน์ สิงห์คำ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุชาดา นันทไชย

การวิจัยและประเมินระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	15
---	----

พรพรรณ บัวทอง มนตา ตูลย์เมธการ และองอาจ นัยพัฒน์

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม	31
---	----

พิษณุ ใจดี พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา ลิขิตสรณ์ คล้ายจำแลง

ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี	45
---	----

ปาริฉัตร แสนกาวิณ ภัสยกร เลาสวัสดิกุล และภูวดล จุลสุคนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเอง ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี	59
--	----

ประภาสิริ หาญทอง สุดารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ

หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชา ร่วมกับศาสตร์การสอน และเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา	71
---	----

ศัลยมน สังเว ธาชีนี ศิวะศิลป์ชัย ญัฐกา นาเลื้อน และศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืน กรณีศึกษา: โครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม	85
--	----

ภากร ธนาภรณ์ และอรพรรณ คงมาลัย

องค์ประกอบของการยอมรับและการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการออกแบบและการก่อสร้าง ในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน	99
---	----

อรอนงค์ เกตุแจ้ และอรพรรณ คงมาลัย

การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่: กรณีศึกษา หน่วยบริการปฐมภูมิ	113
--	-----

ลักขณา ศรีบุญวงศ์ รุ่งนภา ป้องเกียรติชัย เนตรรัชนี กมลรัตนนันท์ ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล

อารียา เตชะไมตรีจิตต์ อันธิมา สายบุญศรี และพิรยุทธ รัตนเสลานนท์

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
รูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ลิปป์ณรงค์ กาญจนวงศ์ไพศาล และวิจิตรา ศรีสอน	127
บทความวิชาการ	
แนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพสำหรับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน รุ่งกานต์ สืบสุทธา วรณวี ปานศิริ และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์	141
สมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา กันยามาศ ช่วยสมบูรณ์ ศิโรจน์ ผลพันธ์ิน ศุภศิริ บุญประเวช และวีณัฐ สกุลหอม	157
บทความวิจารณ์หนังสือ	
Good Vibes, Good Life VS What I Wish I knew When I Was 20 ธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์	171
นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต	173

การรับรู้ความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชัน ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
Perceptions of Professionalism Among Teachers of Different Generations
in Schools under the Phrae Secondary Education Service Area Office

กัญญารัตน์ สิงห์คำ* พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุชาดา นันทไชย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kanyarat Singkam* Prompilai Buasuwan and Suchada Nanthachai
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: January 30, 2025

Revised: February 27, 2025

Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชันในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 2) เปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามเจนเนอเรชันกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เขตอำเภอเมือง จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test) ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า 1) คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชันในสถานศึกษา โดยรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู อันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี 2) การเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ จำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยรวมและรายด้าน พบว่า การรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชัน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ลักษณะครูมืออาชีพ เจเนอเรชัน จิตวิญญาณความเป็นครู การจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี
การพัฒนาตนเอง

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the perception of professional teacher characteristics among teachers of different generations in schools under the Phrae Secondary Educational Service Area Office; and 2) compare the perception of professional teacher characteristics among teachers in schools under the Phrae Secondary Educational Service Area Office, categorized by generation. The sample group consisted of 175 teachers working in schools under the Phrae

*กัญญารัตน์ สิงห์คำ (Corresponding Author)

e-mail: Kanyarat.singkam@ku.th

Secondary Educational Service Area Office in Mueang District. The data collection tool was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and t-test. The research findings showed that 1) the overall perception of professional teacher characteristics among teachers of different generations was at the high level. When considering each aspect, the highest-ranked characteristic was the spirit of being a teacher, followed by self-development, and the lowest-ranked was teaching management and the use of technology. 2) The comparison of professional teacher characteristics by generation, both overall and by aspect, revealed that there was no statistically significant difference in the perception of professional teacher characteristics among teachers of different generations at the statistical significance level of .05.

Keywords: Professional Characteristics of Teachers, Generation, Teacher's Spirit, Teaching Management and Use of Technology, Self-development

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคม การศึกษาช่วยให้เราเข้าใจโลก และสามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ยังเป็นเครื่องมือในการสร้างโอกาส และเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีขึ้นได้ นอกจากนี้การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตทั้งในระดับบุคคล และสังคม โดยมีการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน และการอบรม เพื่อสืบสานวัฒนธรรม และสร้างความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ได้กำหนดแนวทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม และชุมชนอย่างมีความสุข การศึกษาต้องให้ความสำคัญกับเนื้อหา แต่ยังคงยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และทำให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม เพื่อให้แต่ละคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

ครูเป็นบุคคลทางการศึกษาที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพการศึกษา โดยระบุคุณลักษณะ และคุณภาพที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรมีรวมถึงความรู้ และประสบการณ์การทำงาน การปฏิบัติงาน และการประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูง ความเคารพ และไว้วางใจที่สังคมมีต่อครู ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม การกำหนดจรรยาบรรณครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา และความน่าเชื่อถือในวิชาชีพ

ในยุคดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแนวทางประเทศไทย 4.0 การพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรการศึกษาจึงต้องจัดระบบ และออกแบบใหม่ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันได้ โดยเฉพาะการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับการศึกษา (นันทน์ภัส ชัยสงคราม, 2561) การรวมตัวร่วมใจร่วมพลัง และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ

ครูถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากครูมีหน้าที่จัดการเรียนการสอน การอบรม และการให้คำแนะนำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้เรียน การปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของครูส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้น สังคมจึงคาดหวังให้ครูมีความพร้อมทั้งใน

ด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน คุณสมบัติของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ครูที่มีทักษะสูงสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และปฏิบัติจริง ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ครูมืออาชีพจึงเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในอาชีพพร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ (โกวิท ประวาลพุกษ์, 2541 อ้างถึงใน ภัทรวิดี วรธาตกุล, 2553) ลักษณะของครูมืออาชีพนอกจากจะมีความรู้ มีคุณธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพแล้วยังต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 3I ดังต่อไปนี้ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะสื่อสาร (IT & Communication Skills) และการออกแบบการเรียนรู้ (Instructional Design) หรือออกแบบวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้ เทคนิคสำคัญสำหรับครูมืออาชีพ คือ การปรับใช้เทคโนโลยีให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนให้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การสอนให้นักเรียนรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ต้องสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนของนักเรียน ไม่มุ่งเน้นให้นักเรียนเก่งในวิชาของตน และครูจะต้องออกแบบการเรียนรู้ได้หลากหลาย เหมาะสมกับนักเรียนในแต่ละระดับชั้นเรียน เนื่องจากธรรมชาติ และบริบทของแต่ละห้องเรียนที่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา อีกทั้งในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด 19 ครูในสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูแต่ละช่วงวัยมีแนวทางการสอน และค่านิยมที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจในความเป็นครูมืออาชีพจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองให้เป็นครูมืออาชีพที่มีทักษะเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้วางแผนพัฒนาครูผู้สอนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะ และจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาพปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา เรื่อง การรับรู้ความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจเนอเรชัน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแพร่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจเนอเรชันในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามเจเนอเรชัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ระบุว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักในการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และเอกชน ซึ่งครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยการแสดงความรัก ความเมตตา และการสนับสนุนการพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และมีคุณค่าทางการศึกษา

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Constructivism) ของ Piaget (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และจิตวิญญาณของครูในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ครูควรทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้น

และช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกระตุ้นความสงสัย เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland เป็นแรงผลักดันหลักที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ และสามารถใช้เพื่อทำนายความสำเร็จในอาชีพการงานได้ แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทหลัก คือ แรงจูงใจแห่งความสำเร็จต้องการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจแห่งอำนาจต้องการควบคุม และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และแรงจูงใจแห่งการมีส่วนร่วมต้องการเป็นที่รัก และยอมรับจากผู้อื่น (รณฤทธิ์ สีชนนังคุ, 2560 อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์, 2562) แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูมืออาชีพ

ต่อตระกูล ทองมูล (2559) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูมืออาชีพมีคุณสมบัติพฤติกรรมการปฏิบัติตน มีความรักความเมตตาของครูในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงการมีจิตวิญญาณของความเป็นครูต่อนักเรียน มีความศรัทธาในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในด้านการจัดการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการ และพัฒนา นำเทคนิคการสอน นวัตกรรม สื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ถ่ายทอดให้แก่นักเรียน ครูต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพ มีการพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีหลากหลายอย่างต่อเนื่อง และครูต้องสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลติดต่อปฏิสัมพันธ์ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อได้ โดยมีคุณลักษณะของครูมืออาชีพ สามารถ 4 แบ่งเป็น 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยี 4) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 5) ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ประสาธต์ เนืองเฉลิม (2559) กล่าวว่า ครูมืออาชีพมักสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้มากกว่าแค่การถ่ายทอดความรู้จากตำราเป็นหลัก สถานการณ์มักสร้างให้นักเรียนรู้จักแก้ปัญหาเพื่อแข่งขันกับคนอื่น และเอาชนะใจตนเอง การสร้างแรงจูงใจภายในจะดีกว่าแค่การส่งเสริมให้นักเรียนท่องจำเนื้อหา สาระ เพราะเป็นการสร้างคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียนที่คงทนมากกว่าการจดจำ เพื่อสอบความกระหายอยากที่จะรู้จะเป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนสร้างเครื่องมือ และวิธีการสืบเสาะหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งจะมีคุณค่า และความหมายในการเรียนเพื่อรู้

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ (2562) กล่าวว่า ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง และครูจะประสบความสำเร็จต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องเกิดจากการพัฒนา “ใจ” หรือ “จิตสำนึก” มีใจรักต่ออาชีพครู และใจต้องพร้อมที่จะเสียสละเพื่อสังคมจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย “ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู” ปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ระมัดระวังการประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ลักษณะดังกล่าว จะนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ มีลักษณะ 3 ประการ 1) แสวงหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เน้นเจตนาที่จะให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จด้วยกัน 2) ความปรารถนาดี เป็นความคิดที่อยู่เหนือระดับเหตุผล และตรรกะ เป็นความคิดที่มาจากจิตวิญญาณ หรือจิตใต้สำนึก 3) สร้างความเชื่อมั่นใน ตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน และศรัทธาในผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ธัชพร คำขามา (2565) กล่าวว่า ครูที่มีคุณลักษณะตามที่บริบทสังคมพึงประสงค์ ทางด้านพฤติกรรมความเหมาะสมในการวางตัว จรรยาบรรณ จิตวิญญาณความเป็นครู รวมทั้งคุณวุฒิที่บ่งชี้ถึงความสามารถทางวิชาการ ความเชี่ยวชาญในวิชาที่ตนเองกำลังปฏิบัติการสอน ครูเป็นอาชีพที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ พัฒนาศักยภาพของนักเรียน ตั้งแต่ทักษะพื้นฐานทางวิชาการเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน และการใช้ชีวิต รวมทั้งต้องคอยปลูกฝังนักเรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศดังนั้นครูในแต่ละระดับชั้น และในแต่ละวิชาจะมีวิธีการ และทักษะที่แตกต่างกัน แต่มีจุดร่วมเดียวกัน คือ การพัฒนานักเรียนแต่ละคนไปในเส้นทางที่ถูกต้องเหมาะสม แต่ความเป็นมืออาชีพของครูที่จะพัฒนานักเรียนไม่สามารถมีได้ในตัวของครูทุกคนเท่ากัน

Nahid Royaei (2023) กล่าวว่า ประสบการณ์ของครูในการศึกษาก่อนเข้ารับราชการที่สอดคล้องกับความสามารถทางวิชาชีพ และคุณลักษณะด้านแรงจูงใจ (แรงจูงใจ การมุ่งเป้าหมาย) พบว่า มีความสำคัญในการสร้างความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ความเต็มใจของผู้เรียนที่มีต่อกิจกรรมสร้างสรรค์ของครูได้รับการเน้นย้ำในการสร้างความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพของครู นอกจากนี้ ผลลัพธ์ยังพิสูจน์ให้เห็นว่าความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพนั้น ปรากฏชัดในสามระดับ ได้แก่ การออกแบบหลักสูตร ระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียนในที่สุด ผลกระทบก็เกิดขึ้นในขอบเขตของการศึกษาด้านครู และผู้ปฏิบัติงานด้านครู

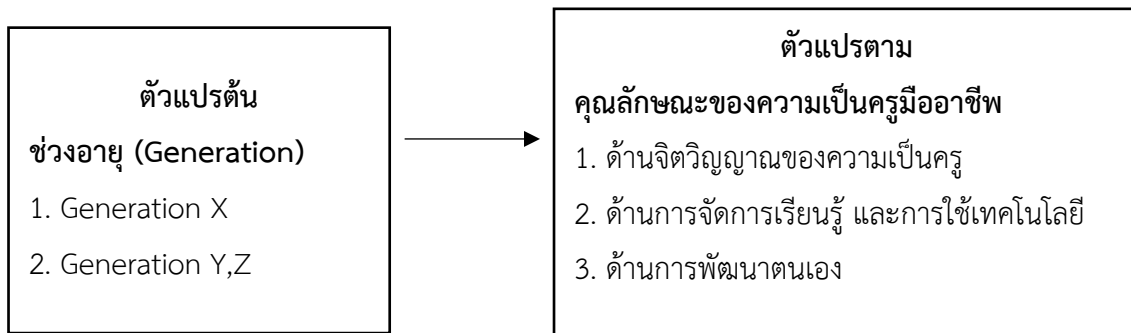
จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ครูมืออาชีพต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ประพฤติตนที่ในทางที่เหมาะสม อีกทั้งต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถพร้อมเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับลักษณะครูมืออาชีพจาก ต่อตระกูล ทองมูล (2559); ประสาท เนิ่งเฉลิม (2559); พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ. (2562); ธีรพร คำขามา (2565) และ Nahid Royaei (2023) สามารถสังเคราะห์คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพ เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับคุณลักษณะได้ ดังนี้

1. ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู ได้แก่ 1) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ความรักและเมตตาต่อศิษย์ 3) รัก และศรัทธาต่อวิชาชีพ 4) คุณธรรม จริยธรรม และ 5) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ 1) ออกแบบและจัดการเรียนรู้ 2) ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย 3) พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย และ 4) ใช้สื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศจัดการเรียนรู้
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเอง และ 2) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

แนวคิดของคนรุ่นต่าง ๆ หรือ Generation ระบุว่า บุคคลต้องประสบเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน เพื่อที่จะได้มีภูมิหลังร่วมกัน ดังนั้นจึงมีวิถีชีวิต และแนวความคิดใกล้เคียงกันจนเกิดรวมเป็นคนรุ่นเดียวกัน แนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานที่ว่าคนรุ่นหนึ่ง ๆ ควรจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกันในบริบทเฉพาะของประเทศนั้น ๆ (Mannheim, 1952 อ้างถึงใน พนิดา ไชยแก้ว, 2559) ผู้ศึกษาได้รวมเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z อยู่ในกลุ่มเดียวกันเนื่องจากครูในเจนเนอเรชัน Z มีการบรรจุเข้าทำงานในอัตราที่น้อย และทั้งสองเจนเนอเรชันอยู่ในยุคของเทคโนโลยีที่ใกล้เคียงกัน เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะทำงานของครูในแต่ละเจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y จะมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ทั้งสองกลุ่มต่างก็มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษา และเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนให้เกิดขึ้นอย่างสูงสุด ครูในเจนเนอเรชัน X อาจจะทำให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนที่มีประสบการณ์ และทักษะการจัดการในห้องเรียน ขณะที่ครูในเจนเนอเรชัน Y จะเน้นการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนมีความทันสมัย และเหมาะสมกับความต้องการของยุคปัจจุบัน การทำงานของครูในแต่ละเจนเนอเรชันจึงสะท้อนถึงการพัฒนา และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งการศึกษาที่ไม่หยุดนิ่ง นำไปสู่คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ครูต้องมีความรู้ลึกซึ้งในวิชาชีพของตนรวมทั้งมีการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ครูต้องเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างของนักเรียน และสามารถปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ทั้งยังมีความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นงานวิจัยนี้ศึกษาคุณลักษณะเป็นครือมืออาชีพ และนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามเจนเนอเรชัน โดยอาศัยแนวคิดคุณลักษณะของครือมืออาชีพ จากการรวบรวมงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิด

สมมติฐานการวิจัย

ครูเจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y, Z ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีคุณลักษณะความเป็นครือมืออาชีพ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ เขตอำเภอเมือง จำนวน 308 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำแนกตามเจนเนอเรชันที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยใช้สูตรของ Yamane ผู้ศึกษา กำหนดให้มีความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ตามสูตร และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยจำแนกตามเจนเนอเรชันของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจนเนอเรชัน X จำนวนประชากร 116 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 65 คน เจนเนอเรชัน Y รวมกัน Z จำนวนประชากร 192 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 175 คน

ผู้ศึกษาได้รวมเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เนื่องจากครูในเจนเนอเรชัน Z มีการบรรจุเข้าทำงานในอัตราที่น้อยทั้งสองเจนเนอเรชันอยู่ในยุคของเทคโนโลยี และลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกัน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัยเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดแสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด โดยผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครือมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชัน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อพิจารณาหาดัชนีความสอดคล้อง

ของข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) โดยข้อคำถามมีค่าทุกข้อคำถามได้ 1.00 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม จำนวน 30 คน ได้ค่า Cronbach's $\alpha = 0.933$ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 ตัวอย่าง โดยขอเก็บข้อมูลจากครู 6 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนพิริยาลัยจังหวัดแพร่ เจเนอเรชัน X 25 คน และเจเนอเรชัน Y, Z รวมกัน 40 คน 2) โรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ เจเนอเรชัน X 25 คน และเจเนอเรชัน Y, Z รวมกัน 40-45 คน 3) โรงเรียนท่าข้ามวิทยาคม เจเนอเรชัน X 3 คน และเจเนอเรชัน Y, Z รวมกัน 11 คน 4) โรงเรียนเมืองแพร่ เจเนอเรชัน X 2 คน และเจเนอเรชัน Y, Z รวมกัน 10 คน 5) โรงเรียนห้วยม้าวิทยาคม เจเนอเรชัน X 2 คน และเจเนอเรชัน Y, Z รวมกัน 6 คน และ 6) โรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยา เจเนอเรชัน X 8 คน และเจเนอเรชัน Y, Z รวมกัน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้จริงจำนวน 175 คน ได้แก่ เจเนอเรชัน X 63 คน และเจเนอเรชัน Y, Z รวมกัน 112 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยดำเนินการดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, ช่วงปี พ.ศ. ที่เกิดตามเจเนอเรชัน, ระดับการศึกษา, และวิทยฐานะ

5.1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจเนอเรชันในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

5.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

5.2.1 การเปรียบเทียบความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามกลุ่มเจเนอเรชัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามเจเนอเรชัน การวิเคราะห์เปรียบเทียบผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบ t-test กับตัวแปรเจเนอเรชัน X และตัวแปรเจเนอเรชัน Y, Z ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน (n=175)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
1.1 ชาย	63	36.00
1.2 หญิง	112	64.00
รวม	175	100
2. ช่วงอายุ (เจนเนอเรชัน)		
2.1 เจนเนอเรชัน X	63	36.00
2.2 เจนเนอเรชัน Y	112	64.00
รวม	175	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	86	49.14
3.2 ปริญญาโท	89	50.86
รวม	175	100.00
4. วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	40	22.86
ชำนาญการ	40	22.86
ชำนาญการพิเศษ	95	54.28
รวม	175	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ ได้แก่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.00 ด้านช่วงอายุ ได้แก่ เจนเนอเรชัน Y คิดเป็นร้อยละ 64.00 ด้านการศึกษา ได้แก่ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.86 และด้านวิทยฐานะ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ คิดเป็น ร้อยละ 54.28 การวิเคราะห์คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชันในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

การวิเคราะห์การรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชันในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชัน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	อันดับที่
ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	4.30	0.59	มาก	1
ด้านการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี	4.04	0.66	มาก	2
ด้านการพัฒนาตนเอง	4.03	0.69	มาก	3
รวม	4.11	0.592		

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชันในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.04) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจเนอเรชัน
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

คุณลักษณะครูมืออาชีพ	Gen X		Gen Y,Z		t	P
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู	4.24	0.626	4.31	0.585	0.790	0.431
ด้านการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี	4.06	0.674	4.06	0.654	-0.032	0.974
ด้านการพัฒนาตนเอง	3.99	0.653	4.06	0.696	0.576	0.565
รวม	4.12	0.746	4.14	0.728	0.374	0.709

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามเจเนอเรชัน โดยรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีเจเนอเรชันต่างกันมีการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจเนอเรชันในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจเนอเรชันในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ครูที่ดีนั้นจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประพฤติตนให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรู้ความสามารถเข้าใจในหลักสูตร และวิชาที่ตนเองสอน สามารถสร้างนวัตกรรม การสอนที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน และศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ที่กำหนดให้ครูต้องมีคุณสมบัติที่สะท้อนถึงการเป็นมืออาชีพ โดยครูที่ดีควรมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง และสังคม ต้องมีจิตวิญญาณในการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้ และคุณธรรม ควบคู่กับการเป็นแบบอย่างที่ดี ในทุกด้าน ทั้งกาย วาจา และใจ ครูต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อให้การทำหน้าที่ครู เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญสุตา หิรัญเกิด (2566) ผลการศึกษา ความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชพร คำขามา (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิจัยเชิงปริมาณของการเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา ตามตัวแปรของ เพศ สังกัดสถานศึกษาระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอน และประสบการณ์สอน พบว่า ความแปรปรวนของคุณลักษณะความเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาตามตัวแปรเพศ ภาพรวม และรายด้าน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศต่างกันมีคุณลักษณะความเป็นครูโดยภาพรวม และหลายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำแนกตามเจเนอเรชัน

จากผลการศึกษาโดยรวม พบว่า ครูที่เจเนอเรชันต่างกันมีคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูเจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y, Z ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน การไม่พบความแตกต่างนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้อง และความคงที่ในคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพในทุกเจเนอเรชัน ซึ่งอาจเกิดจากการฝึกฝน และการพัฒนาทักษะที่ครูทุกเจเนอเรชันได้รับมาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมือกัน ในวงการการศึกษาที่ไม่จำกัดเพียงแค่กลุ่มเจเนอเรชันใดเจเนอเรชันหนึ่งเท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ ดังนี้

2.1 ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู ครูต่างเจเนอเรชันมีคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า แม้จะไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างเจเนอเรชัน แต่ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าครูทุกกลุ่มมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยมีความรักในวิชาชีพ การแสดงออกถึงการให้ความใส่ใจแก่ผู้เรียน และการเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงคุณลักษณะครูมืออาชีพที่มีคุณธรรม และจริยธรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในเชิงลึก แสดงถึงการสร้าง วัฒนธรรมการศึกษาในสถานศึกษาที่ครูทุกเจเนอเรชันร่วมกันสร้างความเข้มแข็งในด้านคุณธรรม และจริยธรรมให้กับ ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พิชญาภา ยืนยาว และธีรยุทธ ธาตุตันติโชค (2561) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะ ของคนดีประกอบด้วย ความมีระเบียบวินัยในการเคารพกฎหมาย และส่วนรวม ความซื่อสัตย์ และยุติธรรม ความขยัน และยึดมั่นในอาชีพเพื่อประโยชน์สังคม ความรับผิดชอบในหน้าที่ และไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น การคิดริเริ่ม และ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลการสนับสนุนประชาธิปไตย และเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การดูแลร่างกาย และ จิตใจให้สมบูรณ์ ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ความภาคภูมิใจในศิลปะ และวัฒนธรรมไทย และการเสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเมตตา และสามัคคี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่อตระกูล ทองมูล (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านจิตวิญญาณของความเป็นครูอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สื่อสาร อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีคุณลักษณะความเป็นครู มืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี ครูต่างเจเนอเรชันมีคุณลักษณะของความเป็นครู มืออาชีพโดยรวมไม่แตกต่าง ซึ่งผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าครูทุกเจเนอเรชันมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ แม้จะไม่มี ความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนี้ แต่การพัฒนา และ ปรับตัวของครูทุกเจเนอเรชันในการใช้เทคโนโลยีหลังการระบาดของโรคโควิด-19 เป็นการสะท้อนถึงความยืดหยุ่น และความพร้อมของครูในการรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนา และยกระดับการเรียน การสอนในสถานศึกษาในระยะยาว การที่เทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่ครูทุกกลุ่มสามารถพัฒนาได้ แสดงให้เห็นถึง ความพร้อมของระบบการศึกษาที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกมิติ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย และเข้าถึงผู้เรียนได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งระบุถึงการส่งเสริมให้ครูมี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูในทุกเจเนอเรชันยังคง นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย และเข้าถึง

ผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภัทรพร เยาวรัตน์ (2565) ที่กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของครูเป็นคำแนะนำแนวทางปฏิบัติ หรือวิธีการสร้างองค์ความรู้สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับสิ่งที่ครูควรปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูที่ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ สุกญา บุญรอดรัมย์ (2567) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ครูมืออาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านคลองหินสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้กลุ่มอาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ได้แก่ การพัฒนาลักษณะนิสัยนักเรียนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดการชั้นเรียนตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ครูต่างเจเนอเรชันมีคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า แม้ว่าผลการวิจัยจะไม่พบความแตกต่างในด้านการพัฒนาตนเองระหว่างครูในแต่ละเจเนอเรชัน แต่ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งรวมถึง การได้รับคำปรึกษา และโอกาสในการเติบโตภายในระบบการศึกษา การสนับสนุนเหล่านี้สามารถช่วยกระตุ้นให้ครูทุกเจเนอเรชันพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ เช่น การอบรมต่าง ๆ หรือโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้ครูสามารถเสริมทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวดี วชิรธาดากุล (2553) ที่กล่าวถึง การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ: การวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ พบว่า ครูมืออาชีพส่วนใหญ่ได้ใช้วิธีการพัฒนา โดยการแสวงหาความรู้ และวิธีการพัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งวิธีการนี้บ่งบอกถึงลักษณะที่สำคัญของครูมืออาชีพ คือ เป็นครูที่มีนิสัยใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเป็นครูที่มีความเสียสละ และเต็มใจต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในเรื่องขวัญกำลังใจ การสนับสนุนด้านทรัพยากร และการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญสุตา หิรัญเกิด (2566) ที่กล่าวถึงความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัล ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) รองลงมา คือ ท่านพัฒนาความรู้ตนเองรอบด้านอย่างมี อาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถเป็นผู้สร้างเป้าหมายและ แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้กับครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจเนอเรชันในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูมืออาชีพในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารกับนักเรียน และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ครูสามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานในบทบาทครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. สถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูผู้สอนในระดับองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับการศึกษาในยุคปัจจุบัน รวมถึงการ

ฝึกอบรม และการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ควรได้รับการออกแบบอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อให้ครูสามารถดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษาในปัจจุบันได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับครูจากแต่ละเจเนอเรชัน อาจให้มุมมองที่แตกต่างออกไปในการประเมินคุณลักษณะของครู การได้ยินเสียงจากนักเรียนอาจช่วยให้เห็นว่าเจเนอเรชันใดมีความเหมาะสม หรือมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสอนมากกว่า

2. การศึกษาผลกระทบต่อการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน อาจจะช่วยให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นว่าคุณลักษณะความเป็นครูมีอาชีพที่เหมือนกันนั้นมีผลดี หรือไม่ ต่อการพัฒนาศักยภาพการศึกษาในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ทฤษฎีการเรียนรู้ Constructivism. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.moe.go.th/ทฤษฎีการเรียนรู้-constructivism/>
- ต่อตระกูล ทองมูล. (2559). การศึกษาคุณลักษณะการเป็นครูมีอาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธัชพร คำชามา. (2565). การศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูมีอาชีพในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ประสาธน์ เนืองเฉลิม (2559). การปฏิรูปตนเองสู่การเป็นครูมีอาชีพ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 7(1), 66-74.
- พินดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิติปัญโญ. (2562). จิตวิญญาณความเป็นครูมีอาชีพ. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 1(6), 31-37.
- พิชญภา ยืนยาว และธีรวัช ธาตาดันติโชค. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูมีอาชีพในศตวรรษที่ 21. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เพ็ญสุดา หิรัญเกิด. (2566). แนวทางการพัฒนาความเป็นครูมีอาชีพในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภัทรวดี วชิรธาดากุล. (2553). การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมีอาชีพ: การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรพร เยาวรัตน์. (2565). การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สกุณา บุญรอดรัมย์ (2567) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ครูมืออาชีพเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโรงเรียนบ้านคลองหิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 18(2), 283-297.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2567 จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/1986083.pdf>

References

Nahid Royaei. (2023). Scrutinizing the Professional Agency of EFL Teachers: Identifying the Contributors and Manifestations. *Mextesol Journal Ferdowsi University of Mashhad*, 47(4), 1-12.

ผู้เขียน

กัญญารัตน์ สิงห์คำ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: Kanyarat.singka@ku.th

รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: feduplb@ku.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทไชย

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: feduypnc@ku.ac.th

การวิจัยและประเมินระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน:
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Research and Evaluation of a Classroom-Level Hybrid Learning
Management System: A Case Study of Suan Dusit University

พรพรรณ บัวทอง* มนต์ ตุลย์เมธากการ และองอาจ นัยพัฒน์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Pornpan Buathong* Manarthar Tulmethakaan and Ong-Art Naiyapatana
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

Received: May 21, 2025

Revised: June 30, 2025

Accepted: July 1, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยประยุกต์ใช้ I-E-O Model ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty และ 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของระบบฯ ที่พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการตอบแบบประเมินด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัย พบว่า 1) การประยุกต์ใช้ โมเดล I-E-O ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex สามารถนำมาพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนได้ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบใน 2 มิติหลัก ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง โมเดล I-E-O ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดหลัก โดยการพิจารณาปัจจัยปัจจัยนำเข้า ออกแบบสภาพแวดล้อม และกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง และ 2) ด้านกระบวนการ HyFlex ช่วยให้มีขั้นตอนชัดเจน ตั้งแต่การประเมินความพร้อม ข้อจำกัด การออกแบบกิจกรรม การวัดและประเมินผล และการปรับปรุง 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบฯ ที่พัฒนาขึ้น พบว่า ระบบฯ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76, S.D. = 0.33) อย่างไรก็ตามควรระบุดูจุดประสงค์ให้ชัดเจนว่าจะทำให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย อย่างเป็นรูปธรรมในด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบไฮบริด I-E-O Model HyFlex มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Abstract

This research article aimed 1) to develop a classroom-level hybrid learning management system: a case study of Suan Dusit University, by applying Astin's (I-E-O) Model alongside with Beatty's Hybrid-Flexible (HyFlex) process, and 2) to evaluate the appropriateness of the developed system using the evaluation criteria of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). The key informants consisted of 16 participants selected through purposive sampling based on specific criteria. The research instruments included semi-structured interviews and evaluation forms. Data were collected through in-depth interviews and self-administered evaluations, the qualitative data were analyzed using content analysis, while the quantitative data were analyzed using mean and standard deviation (S.D.). The findings revealed that 1) The application of the I-E-O Model with the HyFlex process was effective in developing a hybrid learning management system at the classroom level. The development process was systematically structured in two main dimensions 1) structural design, where the I-E-O Model served as a conceptual framework by examining input factors, designing the learning environment, and defining expected outcomes and 2) process design, where the HyFlex approach provided clear steps including readiness assessment, identification of limitations, activity planning, evaluation, and system improvement. 2) The evaluation results showed that the developed system was most appropriate (Mean = 4.76, S.D. = 0.33). However, it is recommended that the system's objectives be clearly defined to explicitly demonstrate how they align with university policies and contribute to student learning outcomes in concrete ways.

Keywords: Hybrid Learning, I-E-O Model, HyFlex, Suan Dusit University

บทนำ

ในยุคที่สถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้เรียนยุคใหม่ การจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ในห้องเรียน โดยมีครูหรืออาจารย์เป็นศูนย์กลางในการสอน วัตถุประสงค์ และประเมินผล ยังมีข้อจำกัดในการตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกยุคดิจิทัล (ทศนา แคมมณี, 2564; Mao & Chen, 1987) การเข้ามาของเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีใช้เพียงทางเลือก แต่กลายเป็นแรงผลักดันให้การศึกษาเปลี่ยนผ่านสู่รูปแบบที่มีความยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมากยิ่งขึ้น (De Freitas & Liarokapis, 2011; Woldeab et al., 2020) ทำให้กระแสของการเรียนออนไลน์จึงเป็นที่แพร่หลายในระดับโลก โดยเฉพาะในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 สถาบันต่าง ๆ ได้เปิดหลักสูตรออนไลน์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Woldeab et al., 2020)

โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์โควิด-19 กลายเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน หลายสถาบันจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านจากการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมสู่ระบบออนไลน์ 100% อย่างเร่งด่วน แม้จะช่วยให้การศึกษาไม่หยุดชะงัก แต่ก็ทำให้เกิดความท้าทาย โดยเฉพาะกับผู้เรียนที่ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์หรือทักษะ ส่งผลให้มีความเสี่ยงในการหลุดออกจากระบบการศึกษา (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563; กรุงเทพมหานคร, 2566) จากบริบทดังกล่าว การเรียนรู้แบบไฮบริด (Hybrid Learning) จึงได้รับการพัฒนาในฐานะทางเลือกที่สมดุลกว่าระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์และออนไซต์ โดยมีจุดเด่นในด้านความยืดหยุ่น ความคุ้มค่า และการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง (Graham, 2012; Bonk & Graham, 2012) รูปแบบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (สหประชาชาติประเทศไทย, 2566) และสนับสนุนแผน

ด้านการอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2564-2570 ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับสถาบันยังคงเผชิญกับข้อท้าทายด้านการออกแบบระบบ การใช้ทรัพยากร และการสร้างความเข้าใจในระดับผู้สอนและผู้เรียน (Kihzoza et al., 2016; Zydney et al., 2019; Singh et al., 2022) บริบทของประเทศไทยยังพบโมเดลหรือแบบจำลองของระบบการเรียนรู้แบบไฮบริดไม่มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ออกแบบเฉพาะสำหรับระดับชั้นเรียนในมหาวิทยาลัยไทยที่สะท้อนความเฉพาะตัวของบริบท สภาพแวดล้อม และผู้เรียนในแต่ละสถาบัน ด้านมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในฐานะมหาวิทยาลัยที่มีวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้มีทิศทาง SDU Directions: Small But Smart (มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2566) และนโยบาย One World Library เพื่อผลักดันให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง ภายใต้กรอบการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ที่มีการสนับสนุนทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริม Hybrid Learning อย่างต่อเนื่อง (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2566) อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลเบื้องต้นของมหาวิทยาลัย พบว่า การใช้ทรัพยากรดังกล่าวยังไม่เต็มศักยภาพ และยังขาดระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดที่ออกแบบตามบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (กองประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2566)

จากการศึกษาที่ผ่านมา การจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดให้มีคุณภาพถือเป็นความท้าทายของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะด้านการออกแบบให้ความยืดหยุ่น การสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการวัดผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (Raes et al., 2020; Ustun & Tracey, 2020) ขณะเดียวกัน การสนับสนุนด้านบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จ (Zydney et al., 2019; Singh et al., 2022) การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย ออกแบบ พัฒนา และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Dick et al., 2001)

แนวทางเชิงระบบดังกล่าวสอดคล้องกับโมเดล I-E-O ของ Astin (2012) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยวิเคราะห์ระบบการเรียนรู้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Environment) และผลลัพธ์ (Outcome) ช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบในภาพรวมได้อย่างครบถ้วน เมื่อมองในระดับการดำเนินงาน การออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความยืดหยุ่นของระบบไฮบริดเป็นสิ่งสำคัญ โดยแนวทาง Hybrid-Flexible (HyFlex) ของ Beatty (2019) เป็นรูปแบบหนึ่งที่ตอบโจทย์นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง ทั้งแบบออนไลน์ และออนไซต์ จากงานวิจัยพบว่า HyFlex ช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้เรียน ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และส่งเสริมความร่วมมือในชั้นเรียน (Gobeil-Proulx, 2019; Naffi, 2020) การบูรณาการระหว่างกรอบแนวคิด I-E-O กับ กระบวนการ HyFlex จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบไฮบริดที่ยืดหยุ่น มีระบบ และสามารถตอบสนองบริบทของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมุ่งวิจัยและประเมินระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต” โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงระบบ I-E-O Model ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty วิเคราะห์และพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดที่เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จากนั้นจึงดำเนินการประเมินระบบที่พัฒนาขึ้น โดยอิงจากเกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) เพื่อให้มั่นใจว่าระบบดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้วยการประยุกต์ใช้ I-E-O Model ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของระบบฯ ที่พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. การจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด การจัดการเรียนรู้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง พัฒนาทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ออกแบบกลยุทธ์การเรียนรู้ สร้างบรรยากาศในห้องเรียน และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน รวมถึงระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562; Hough & Duncan, 1970; Smith & Lynch, 2010) หนึ่งในแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความหลากหลายของผู้เรียนในยุคดิจิทัล คือ การเรียนรู้แบบไฮบริด (Hybrid Learning) ซึ่งเป็นการผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบออนไซต์และออนไลน์เข้าด้วยกันในเวลาเดียวกัน โดยมีความยืดหยุ่นทั้งด้านเวลาและสถานที่ แนวคิดนี้เริ่มแพร่หลายตั้งแต่ช่วงต้นทศวรรษ 2000 โดยมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน-มิลวอกี เป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาที่ริเริ่มใช้คำว่า Hybrid Course เพื่ออธิบายการออกแบบหลักสูตรที่ผสมผสานการเรียนการสอนแบบออนไลน์และแบบเห็นหน้ากันไว้ในรายวิชาเดียวกัน (Spilka, 2002; O'Byrne & Pytash, 2015)

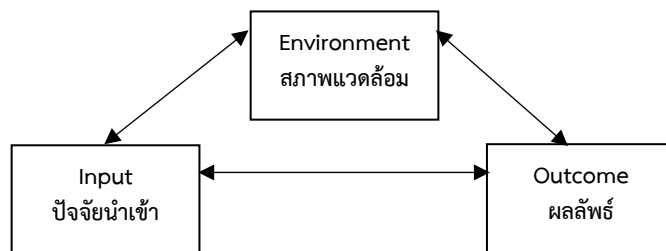
ในปัจจุบัน Hybrid Learning ได้รับการนิยามอย่างหลากหลาย โดย Khan (2021) ระบุว่าเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าร่วมทั้งแบบออนไลน์และออนไซต์ในเวลาเดียวกัน ซึ่งเหมาะสำหรับบริบทการศึกษาที่ต้องการความยืดหยุ่นสูง แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในสหรัฐอเมริกาและทั่วโลก เนื่องจากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ คำว่า “การจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด” ถูกนำมาใช้โดยเฉพาะเจาะจงในบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งได้เป็นไปตามนโยบาย “OWL: One World Library” ที่ต้องการผลักดันให้เกิดพื้นที่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ทุกที่ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นตัวช่วย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ภายใต้รูปแบบการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกันทั้งแบบออนไซต์และออนไลน์ (ศิริจรรย์ ผลพันธ์, 2566) การใช้คำว่า “ไฮบริด” ในบริบทนี้ จึงสอดคล้องกับแนวทางของ Alammery et al. (2014) ที่เสนอว่าการให้นิยามรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานควรคำนึงถึงบริบทของหลักสูตรและสถาบันของตนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดจึงไม่ใช่เพียงการรวมสองรูปแบบเข้าด้วยกันทางเทคนิค แต่เป็นการออกแบบระบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เพิ่มความยืดหยุ่น และยังคงไว้ซึ่งคุณภาพของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่การศึกษานี้นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

2. โมเดล I-E-O ของ Astin (Astin's I-E-O Model) Astin (2012) ได้นำเสนอแนวคิด I-E-O Model เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และทำความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร ในการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นกรอบการทำงานทั้งในการออกแบบกิจกรรมการประเมินและในการจัดการกับประเด็นที่ซับซ้อนในการประเมินผลการศึกษา

โมเดล I-E-O ของ Astin ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ปัจจัยนำเข้า (Input :I) สภาพแวดล้อม (Environment: E) และผลลัพธ์ (Outcome: O) รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 The I-E-O Model
ที่มา: Astin, A. W. (Astin, 2012)

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ในช่วงเริ่มต้น ความรู้และทักษะของผู้เรียน ผู้สอน ทรัพยากร สื่อ สภาพปัญหาต่าง ๆ 2) สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ปฏิสัมพันธ์ของห้องเรียน หลักสูตร การออกแบบการเรียนการสอน 3) ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลลัพธ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากปัจจัยนำเข้า และสภาพแวดล้อม เช่น ความรู้ที่เพิ่มขึ้น ทักษะที่ดีขึ้น ทักษะคิดที่เปลี่ยนไป ความสามารถของผู้สอน ความคุ้มค่าที่เกิดขึ้น ด้วยการเป็นโมเดลที่ช่วยในการพัฒนาระบบต่าง ๆ ได้อย่างเรียบง่ายและครอบคลุม ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงประยุกต์ใช้โมเดล I-E-O ของ Astin มาเป็นกรอบในการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน

3. หลักสูตร Hybrid-Flexible (HyFlex) ของ Beatty (2019) เป็นหลักสูตรการเรียนรู้แบบไฮบริดที่ออกแบบร่วมกับคณาจารย์และนักศึกษาในมหาวิทยาลัย San Francisco State University และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วโลก นโยบายวุฒิสภาทางวิชาการ (The SFSU Academic Senate Policy) (Academic Policies Committee, 2019) ให้ความหมายของหลักสูตร Hybrid-Flexible ว่า หมายถึง ระบบการเรียนการสอนที่อนุญาตให้ผู้เรียนเลือกว่าจะเข้าร่วมชั้นเรียนแบบเห็นหน้ากันหรือออนไลน์ พร้อมกันในเวลาเดียวกัน (Synchronous) หรือสถานที่เดียวกันแต่ต่างเวลากัน (Asynchronous) ก็ได้ หลักการออกแบบหลักสูตร มี 3 ประการ ดังนี้ 1) นำเสนอเนื้อหาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ 2) ดึงดูดผู้เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ 3) ใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยขั้นตอนการออกแบบหลักสูตรมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินโอกาส (ผลประโยชน์) และความท้าทาย (ต้นทุน) 2) การวิเคราะห์ ยืนยันหรือแก้ไขผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่คาดหวัง 3) การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน (เนื้อหาและการมีปฏิสัมพันธ์) 4) การเตรียมการประเมินผลการเรียนรู้ 5) การประเมินผลความคาดหวังที่ตอบกลับ

หลักสูตร Hybrid-Flexible มีความหมาย หลักการ และขั้นตอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบไฮบริดของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการศึกษาครั้งนี้จะพัฒนาระบบจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนโดยประยุกต์ใช้โมเดล I-E-O ของ Astin เป็นกรอบในการพัฒนาระบบฯ และใช้หลักออกแบบหลักสูตร HyFlex ของ Beatty มาเป็นกระบวนการ

4. เกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criteria) ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ในปี 2021 องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ได้ปรับปรุงเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของโลกและความซับซ้อนของบริบทการดำเนินงาน โดยเน้นการนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายสถานการณ์ ครอบคลุมประเด็นเรื่องความเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่น และการสร้างคุณค่าจากการดำเนินงานแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกณฑ์การประเมินหลักมี 6 ข้อ ได้แก่ 1) ความเกี่ยวข้อง (Relevance) พิจารณาความสอดคล้องของโครงการหรือกิจกรรมกับความต้องการ ความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึง

การเปลี่ยนแปลง 2) ความสอดคล้อง (Coherence) ประเมินความเชื่อมโยงและความสอดคล้องระหว่างโครงการหรือนโยบายอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) พิจารณาการบรรลุวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ตรวจสอบการใช้ทรัพยากร เช่น เวลา งบประมาณ และบุคลากร ว่าคุ้มค่าและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่ 5) ผลกระทบ (Impact) วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงระยะยาว ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งเกิดขึ้นต่อผู้รับผลกระทบและระบบที่เกี่ยวข้อง และ 6) ความยั่งยืน (Sustainability) พิจารณาความเป็นไปได้ที่ผลลัพธ์เชิงบวกจะคงอยู่ได้ รวมถึงปัจจัยที่เสริมสร้างหรือคุกคามความยั่งยืน (OECD, 2021)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดใช้ระเบียบวิธีที่หลากหลาย ทั้งการสังเคราะห์ทอิกมานและการวิจัยเชิงประจักษ์ สรุปข้อค้นพบหลักได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบระบบการเรียนรู้แบบไฮบริด ไม่มีรูปแบบตายตัว สามารถปรับให้เหมาะสมตามระดับการผสมผสานของการเรียนรู้ (Alammary et al., 2014) ความยืดหยุ่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญ 2) บทบาทของผู้สอน เป็นกลไกหลักในการจัดการเรียนรู้ ต้องออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน (O'Byrne & Pytash, 2015; Zydney et al., 2019; Singh et al., 2022) 3) การสนับสนุนจากสถาบัน ทั้งด้านเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และการอบรมบุคลากร เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความสำเร็จของระบบไฮบริด (Kihzoza et al., 2016; Raes et al., 2020) ซึ่งสถาบันต้องสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

จากการทบทวนงานวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาคีรอบคลุมทั้งมิติของการออกแบบ ผู้สอน และการสนับสนุนเชิงระบบ แต่ยังมีผู้วิจัยยังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับ “ระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน” ในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในการเชื่อมโยงกรอบแนวคิด I-E-O ของ Astin เข้ากับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty ที่พัฒนาเป็นระบบเฉพาะ การศึกษาคีรอนี้จะสามารถช่วยเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว เพื่อสร้างกรอบการพัฒนาและประเมินระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีสึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้วยการประยุกต์ใช้ I-E-O Model ของ Astin (2012) ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty (2019)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน 11 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด จำนวน 1 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวัดผล จำนวน 1 คน
3. ผู้สอนแบบไฮบริด จำนวน 4 คน
4. ผู้เรียนแบบไฮบริด จำนวน 5 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยพัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีลักษณะแนวคำถามเกี่ยวกับ 1) การพัฒนาระบบระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรดำเนินการอย่างไร 2) เมื่อพิจารณาตาม I-E-O Model ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty สามารถนำมาออกแบบระบบฯ ได้อย่างไร 3) ขั้นตอนการออกแบบ 5 ขั้นตอนของ Beatty ควรนำมาออกแบบขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนอย่างไร ตั้งแต่การประเมินโอกาสและความท้าทายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด การวิเคราะห์ ยืนยันหรือแก้ไขผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

ที่คาดหวัง การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้แบบไฮบริด การเตรียมการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินผล ความคาดหวังที่ตอบกลับ 4) มีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบฯ อย่างไร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยอ้างอิงจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความครบถ้วนของเนื้อหา ความเหมาะสมของถ้อยคำ และความชัดเจนของคำถามในแต่ละประเด็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในช่วงเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามแนวทางของ Miles, Huberman & Saldaña (2014) โดยจัดบันทึกข้อมูล ถอดเทปคำสัมภาษณ์ จัดระเบียบและจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลัก แปลความหมาย และสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิด I-E-O และกระบวนการ HyFlex การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธี Member Check โดยนำข้อมูลบางส่วนกลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบความสอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของระบบฯ ที่พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criteria) ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารอุดมศึกษา จำนวน 1 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด จำนวน 1 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและวัดผล จำนวน 1 คน
4. ผู้สอนแบบไฮบริด จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่พัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิด ตอนที่ 2 เป็นประเด็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยประยุกต์ข้อคำถามจากเกณฑ์การประเมิน (Evaluation Criteria) ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) มี 6 เกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่ 1) ความเกี่ยวข้อง 2) ความสอดคล้อง 3) ประสิทธิภาพ 4) ประสิทธิภาพ 5) ผลกระทบ และ 6) ความยั่งยืน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พัฒนาแบบประเมินตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความครบถ้วนของเนื้อหา ความเหมาะสมของถ้อยคำ และความชัดเจนของคำถามในแต่ละประเด็น ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบประเมินด้วยตนเอง ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา

การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: วิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้วยการประยุกต์ใช้ I-E-O Model ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty 2) เพื่อประเมินระบบฯ ที่พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้วยการประยุกต์ใช้ I-E-O Model ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty

จากการสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบ I-E-O ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการออกแบบของ HyFlex ของ Beatty พบว่า ระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีโครงสร้างที่ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า (I) สภาพแวดล้อม (E) ผลลัพธ์ (O) โดยมีข้อค้นพบดังนี้

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ข้อมูลจากผู้เรียนและผู้สอนสะท้อนให้เห็นว่าทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด แต่ยังมีข้อท้าทายเกี่ยวกับความพร้อมด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะต้นทุนการจัดหาอุปกรณ์ และทักษะการใช้เครื่องมือของผู้เรียนบางส่วน ดังความเห็นบางส่วนของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

“เวลาสอนไฮบริดเวลาใช้ระบบไฮบริดมันช่วยมากนะ ช่วยในเรื่องความยืดหยุ่นมาก ทั้งคนสอนและคนเรียนก็ชอบ... นักศึกษาที่ไม่สะดวกเข้าเรียนก็เลือกได้ ตามเก็บที่หลังก็ได้”

(ผู้ให้ข้อมูล A, สัมภาษณ์ 2 พฤษภาคม 2567)

“ไฮบริดต้องใช้เทคโนโลยีมากขึ้น อินเทอร์เน็ต แพลตฟอร์มเรียนออนไลน์ มหาวิทยาลัยเองก็มีไลเซนส์ให้ทั้ง ms teams และ zoom สามารถบันทึกวิดีโอการเรียนการสอนไว้ดูย้อนหลังได้ สวนดุสิตลงทุนให้ สนับสนุนทุกอย่าง”

(ผู้ให้ข้อมูล F, สัมภาษณ์ 12 พฤษภาคม 2567)

2) สภาพแวดล้อม (Environment) การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและสร้างปฏิสัมพันธ์เป็นหัวใจของความสำเร็จในการใช้ระบบไฮบริด ผู้สอนระบุว่าสามารถประยุกต์ใช้แนวทาง HyFlex 5 ขั้นตอนมาให้ได้แก่ การวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัด การกำหนดผลลัพธ์ การออกแบบกิจกรรม การเตรียมการประเมินผล และการสะท้อนกลับจากผู้เรียน เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

“อย่างวิธีของ HyFlex ดูขั้นตอนเยอะ แต่ก็น่าจะเอามาใช้ได้...ตั้งแต่การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้เรียน เทคนิค วิธีประเมิน มันครบ ผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ ปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้”

(ผู้ให้ข้อมูล A, สัมภาษณ์ 2 พฤษภาคม 2567)

“การออกแบบไฮบริด ต้องเริ่มจากวัตถุประสงค์ ดูผู้เรียน ดูผู้สอนในทีมด้วย ดูว่านักศึกษามาจากสาขาไหน เขาชอบไม่ชอบอะไร อาจมีถามก่อน สัปดาห์ก่อนจากกลุ่มไลน์ที่เรามี แล้วค่อยมาเขียนแผน กำหนดเนื้อหาสาระ วิธีการ เกม กิจกรรม งานที่มอบหมายเพื่อวัดประเมินเขา ให้ผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ ก็เป็นไปตามวิธี HyFlex นะ ”

(ผู้ให้ข้อมูล H, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2567)

3) ผลลัพธ์ (Outcome) ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดควรส่งผลต่อทั้งผลลัพธ์ของผู้เรียน (ความเข้าใจ ทักษะ ความพึงพอใจ) และผลลัพธ์ของผู้สอน (ความสามารถในการสอน การปรับตัว การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้) โดยระบบที่ดีต้องเปิดโอกาสให้ผู้สอนปรับกระบวนการสอนตามสถานการณ์ได้แบบเรียลไทม์

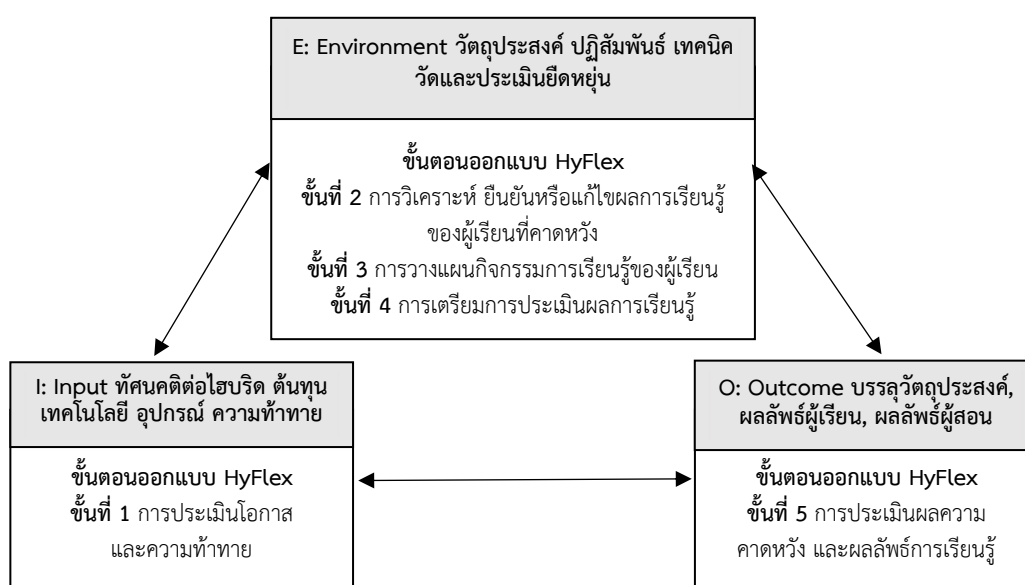
“ถ้านักศึกษาไม่บรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้... ผู้สอนแบบไฮบริดควรใช้ข้อมูลจากกิจกรรมย่อยหรือบรรยากาศ ห้องเรียน ต้องดูแล้วปรับการสอนทันที”

(ผู้ให้ข้อมูล H, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2567)

“การเอา HyFlex มาใช้ ก็น่าจะทำให้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน มีขั้นตอนบอกว่าต้องอย่างไรบ้าง ผู้สอนปรับได้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบจัดการเรียนการสอนไฮบริดได้”

(ผู้ให้ข้อมูล A, สัมภาษณ์ 2 พฤษภาคม 2567)

กระบวนการ HyFlex ของ Beatty มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินโอกาส และความท้าทาย 2) การวิเคราะห์และยืนยันหรือแก้ไขผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3) การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งในแง่เนื้อหาและการสร้างปฏิสัมพันธ์ 4) การเตรียมการสำหรับการประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลความคาดหวังและผลลัพธ์การเรียนรู้ เมื่อเชื่อมโยงขั้นตอนของ HyFlex กับ โมเดล I-E-O ของ Astin ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการออกแบบระบบ พบว่า ทั้งสองแนวคิดสามารถสนับสนุนกันได้อย่างเป็นระบบ โดย HyFlex ทำหน้าที่เป็น “กระบวนการเชิงปฏิบัติ” ภายใต้กรอบการวิเคราะห์ของ I-E-O ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ด้วยการประยุกต์ใช้ I-E-O Model ของ Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty
ที่มา: Beatty, B. (2019). Hybrid-flexible course design

ผลการศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ทำให้พบว่า โมเดล I-E-O ของ Astin ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดหลักในการกำหนดโครงสร้างของระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับภาพรวม โดยช่วยให้สามารถระบุองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า สภาพแวดล้อม และผลลัพธ์ อย่างเป็นระบบ ขณะที่แนวทาง Hybrid-Flexible (HyFlex) ของ Beatty ทำหน้าที่เป็นกระบวนการเชิงปฏิบัติที่ชัดเจน สนับสนุนการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทจริง เมื่อประยุกต์ใช้ร่วมกันในบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตพบว่า แนวทางการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบใน 2 มิติหลัก ได้แก่ ด้านโครงสร้าง และด้านกระบวนการ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง ระบบควรเริ่มต้นจากการพิจารณาปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ เช่น ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน และผู้สอน รวมถึงทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้ จากนั้นจึงออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการ

เรียนรู้แบบไฮบริด สุดท้ายคือการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความพึงพอใจของผู้สอนและผู้เรียน

2) ด้านกระบวนการ การใช้แนวทาง HyFlex ช่วยให้สามารถดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความพร้อมและข้อจำกัด การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นรองรับความหลากหลายของผู้เรียน การกำหนดวิธีประเมินผลที่สะท้อนผลได้จริง และการใช้ผลลัพธ์ที่ได้กลับมาเพื่อปรับปรุงระบบการเรียนรู้ในรอบถัดไปอย่างต่อเนื่อง

แนวทางดังกล่าวจึงเหมาะสมกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับรายวิชาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเนื่องจากมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง นโยบาย และทรัพยากรต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รายละเอียดของความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของโมเดล I-E-O และขั้นตอนการออกแบบ HyFlex สำหรับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: ภาควิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดังกล่าว แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของโมเดล I-E-O กับขั้นตอนการออกแบบ HyFlex เพื่อการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: ภาควิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต

องค์ประกอบของ I-E-O	ขั้นตอน HyFlex ที่สอดคล้อง	คำอธิบายการประยุกต์
Input (ปัจจัยนำเข้า)	ขั้นตอนที่ 1	วิเคราะห์บริบทของผู้เรียน ผู้สอน และทรัพยากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Environment (สภาพแวดล้อม)	ขั้นตอนที่ 2-4	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ และการประเมินผลที่ยืดหยุ่น
Outcome (ผลลัพธ์)	ขั้นตอนที่ 5	ใช้ข้อมูลสะท้อนผลเพื่อพัฒนาทั้งผู้สอนและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลผลการศึกษาดังกล่าวจึงนำไปสู่การพัฒนา “คู่มือระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: ภาควิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต” เพื่อได้แนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในระดับรายวิชาซึ่งใช้ในชั้นเรียน อิงกับบริบทของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองผู้เรียนที่หลากหลาย คู่มือดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญ รายละเอียด ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของคู่มือระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: ภาควิชาการศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต

องค์ประกอบ	สาระสำคัญ	แนวทางการประยุกต์ใช้
บทนำ	แนวคิดจาก I-E-O และ HyFlex และหลักการ 3 ข้อของ Beatty	ใช้ปูพื้นฐานแนวคิดและทำความเข้าใจกระบวนการก่อนเริ่มใช้งาน
วัตถุประสงค์	ใช้เป็นแนวทางออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด	ชี้วัตถุประสงค์หลักของคู่มือให้ผู้ใช้เข้าใจเป้าหมาย
นิยามศัพท์เฉพาะ	อธิบายนิยามคำสำคัญต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจตรงกัน	เป็นพื้นฐานอ้างอิงระหว่างการทำคู่มือไปใช้งานจริง
ขั้นตอนที่ 1 การประเมินโอกาสและความท้าทาย	เก็บข้อมูลบริบท ข้อดี ข้อจำกัดผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์	วิเคราะห์บริบทก่อนเริ่มออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในรายวิชา
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์และยืนยันผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ตรวจสอบผลลัพธ์การเรียนรู้เพื่อออกแบบให้ตอบเป้าหมาย	ปรับเนื้อหา กิจกรรมให้เหมาะกับผู้เรียน และเป้าหมายการเรียนรู้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สาระสำคัญ	แนวทางการประยุกต์ใช้
ขั้นตอนที่ 3 การวางแผน กิจกรรมการเรียนรู้	กำหนดกิจกรรม เช่น อภิปราย เกม กลุ่มย่อย	เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับเวลา ทรัพยากร และกลุ่มเป้าหมาย
ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมการ ประเมินผล	เตรียมเกณฑ์ประเมิน เช่น RUBRIC หรือ Peer Assessment	เลือกแบบประเมินที่เหมาะสมกับผลลัพธ์ การเรียนรู้
ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล ตามความคาดหวัง	วัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง และความพึง พอใจของผู้เรียน/สอน	สะท้อนประสิทธิภาพระบบ และนำผลไป ปรับปรุงต่อเนื่อง
สรุปและ Q&A	นำเสนอส่วนสรุป คำถามที่พบบ่อย	ทำให้เห็นภาพรวมของปัญหาต่าง ๆ ที่อาจ พบและแนวทางแก้ไข

จากผลการพัฒนาคู่มือของระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้วิจัยได้นำระบบฯ ดังกล่าวไปประเมินความเหมาะสมของระบบฯ โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความเหมาะสมและศักยภาพในการนำไปใช้จริง

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบฯ ที่พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่พัฒนาขึ้น โดยประยุกต์จากเกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ผลประเมินความเหมาะสมของระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยประยุกต์จากเกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

เกณฑ์ประเมิน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลค่า
1) ความเกี่ยวข้อง (Relevance)	4.24	0.62	มาก
2) ความสอดคล้อง (Coherence)	4.76	0.44	มากที่สุด
3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness)	4.86	0.36	มากที่สุด
4) ประสิทธิภาพ (Efficiency)	4.95	0.22	มากที่สุด
5) ผลกระทบ (Impact)	5.00	0.00	มากที่สุด
6) ความยั่งยืน (Sustainability)	4.76	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม	4.76	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 3 พบว่า ภาพรวมระบบฯ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76 S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5.00 (S.D. = 0.00) ด้านประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.95 (S.D. = 0.22) รองลงมาคือด้านประสิทธิผล ค่าเฉลี่ย 4.86 (S.D. = 0.36) ด้านความยั่งยืน ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. = 0.33) ด้านความสอดคล้อง ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. = 0.44) และด้านความเกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D. = 0.62)

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า เพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ในระยะยาวและคุ้มค่ายิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการบันทึกวิดีโอการเรียนการสอนในแต่ละครั้งไม่เฉพาะการบันทึกวิดีโอใน Ms team เพื่อให้นักศึกษาและอาจารย์สามารถ

เรียนรู้ย้อนหลังได้ จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาตามนโยบายของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในประเด็นความสอดคล้อง นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นควรระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการให้เกิดความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรมในด้านผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างไร

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบว่า 1) การประยุกต์ใช้ โมเดล I-E-O ของ Astin Astin ควบคู่กับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty สามารถนำมาพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ โดยสามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบใน 2 มิติหลัก ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง โมเดล I-E-O ทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดหลัก ช่วยจัดระเบียบองค์ประกอบของระบบให้ชัดเจนเป็นระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า สภาพแวดล้อม และผลลัพธ์ และ 2) ด้านกระบวนการ HyFlex ทำหน้าที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอนแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patterson et al. (2012) ที่นำโมเดล I-E-O มาใช้ในการวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ในระบบการศึกษาทางไกล และของ Wang & Chen (2023) ที่ใช้ I-E-O วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในระบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน โดยทั้งสองงานวิจัยยืนยันว่าโมเดล I-E-O เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการกำหนดกรอบการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าการประยุกต์ใช้โมเดล I-E-O ร่วมกับทฤษฎีอื่นก็ให้ผลที่มีประสิทธิภาพ ดังเช่น การศึกษาของ Jiaming (2023) ที่บูรณาการ I-E-O ร่วมกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Kuh และทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านการสังเกตของ Bandura เพื่อวิเคราะห์พลวัตของการเรียนรู้ในบริบทห้องเรียนที่ซับซ้อน ดังนั้น การผสมผสานแนวทาง HyFlex จึงช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิตโดยใช้โมเดล I-E-O ของ Astin พบข้อค้นพบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ผู้เรียนและผู้สอนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้แบบไฮบริด แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและอุปกรณ์ แต่ทุกฝ่ายเห็นว่ารระบบนี้เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ 2) ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นความยืดหยุ่น การสร้างปฏิสัมพันธ์ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของการเรียนรู้ 3) ด้านผลลัพธ์ พบว่า ผู้สอนและผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากมีการออกแบบระบบที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ

ประเด็นสำคัญที่สะท้อนจากผลการศึกษา คือ บทบาทของผู้สอนในฐานะผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ O'Byrne & Pytash (2015) และ Hediansah & Surjono (2020) ที่เน้นว่าผู้สอนต้องสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์และนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ หลักฐานจากหลายงานวิจัย เช่น Kihzoza et al. (2016), Zydney et al. (2019), Hilli et al. (2019), Raes et al. (2020), Dakhi et al. (2020), Singh et al. (2022) ชี้ให้เห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดบรรลุตามเป้าหมาย 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดที่พัฒนาขึ้น โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การประเมินขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) พบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยรวม 4.76, S.D. = 0.33) โดยด้านผลกระทบได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นมีศักยภาพในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ของผู้เรียน ความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในระดับนโยบาย และการส่งเสริมการทำงานเชิงรุกของผู้สอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pelletier et al. (2021) ที่ระบุว่า การเรียนรู้แบบไฮบริดสามารถเป็นกลไกสำคัญในการปรับตัวของสถานศึกษาในภาวะวิกฤต และสามารถต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้ในอนาคต ด้านประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าระบบสามารถใช้งานได้อย่างคุ้มค่าในเชิงทรัพยากร เวลา และการบริหารจัดการ โดยสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่น และผู้เรียนมีทางเลือกที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Khan (2021) ที่เน้นว่าระบบไฮบริดเพิ่มความยืดหยุ่นในการเข้าถึงการเรียนรู้

โดยเฉพาะในกลุ่มผู้เรียนที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ด้านประสิทธิผล แสดงถึงการบรรลุเป้าหมายของระบบตามที่ตั้งไว้ ทั้งในเชิงผลลัพธ์ของผู้เรียนและผู้สอน โดยระบบเอื้อต่อการออกแบบกิจกรรมและการประเมินผลที่หลากหลาย ด้านความยั่งยืน สะท้อนถึงแนวโน้มการนำระบบนี้ไปใช้ได้ต่อเนื่องในระยะยาว โดยเฉพาะในกรณีของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีนโยบายพัฒนาทุกพื้นที่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ (One World Library) ซึ่งระบบนี้สามารถสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านดังกล่าวได้อย่างชัดเจน (ศิริโรจน์ ผลพันธิน, 2566) ด้านความสอดคล้อง แสดงให้เห็นว่าระบบมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางของมหาวิทยาลัย เช่น SDU Directions: Small But Smart และการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตามในด้านความเกี่ยวข้อง แม้ได้รับค่าประเมินน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับ “มาก” สะท้อนว่าอาจยังมีช่องว่างบางประการ เช่น ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบที่พัฒนาขึ้นนั้นอาจเป็นไปตามทิศทางของมหาวิทยาลัยแล้วแต่ยังไม่เห็นภาพเป้าหมายสุดท้ายที่ชัดเจนว่าจะเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่คงทนได้อย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และส่งเสริมความคุ้มค่าทางการเรียนรู้ระยะยาวอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ผลการศึกษา พบว่า โมเดล I-E-O ของ Astin สามารถใช้ร่วมกับกระบวนการ HyFlex ของ Beatty ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน มหาวิทยาลัยสามารถใช้เป็นต้นแบบในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางจัดการเรียนรู้ในระดับหลักสูตรหรือคณะ ทั้งนี้ควรมีการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้บริหาร คณะกรรมการหลักสูตร และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับมหาวิทยาลัย

1.2 เพื่อให้การนำระบบฯ ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติที่เน้นการลงมือทำ และเปิดให้สังเกตการสอนในรายวิชาต้นแบบ เพื่อให้ผู้สอนเข้าใจขั้นตอนและกิจกรรมของระบบอย่างชัดเจน การอบรมควรมีความต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มอาจารย์ผู้สอน พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลการใช้งาน เพื่อนำไปปรับปรุงระบบให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้ใช้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาต่อยอดโดยทดลองใช้คู่มือระบบฯ กับรายวิชาที่หลากหลาย เช่น หมวดศึกษาทั่วไป หรือ กิจกรรมบูรณาการอื่น ๆ เพื่อประเมินความเหมาะสม ความยืดหยุ่น และผลลัพธ์ในการใช้งานจริงในบริบทที่กว้างขึ้น ซึ่งจะช่วยยืนยันประสิทธิภาพของระบบและรองรับการขยายผลในระดับมหาวิทยาลัย

2.2 ควรส่งเสริมการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างระบบไฮบริดกับรูปแบบอื่น เช่น ออนไลน์ ออนไลน์ หรือ Blended Learning เพื่อเปรียบเทียบข้อดี ข้อจำกัด และผลต่อพฤติกรรม ผลลัพธ์การเรียนรู้ และทรัพยากรที่ใช้ อันจะนำไปสู่ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

ข้อจำกัดของงานวิจัย (Limitations)

แม้การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดจะมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ได้แก่

- 1) กลุ่มตัวอย่างจำกัดเฉพาะรายวิชาหนึ่งภายในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งอาจไม่สามารถขยายผลในระดับสถาบันอื่น ๆ
- 2) มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความพร้อมด้านนโยบายและโครงสร้างสนับสนุน อาจแตกต่างจากสถาบันที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร
- 3) การประเมินความเหมาะสมอิงจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ยังไม่มีการทดลองใช้ในชั้นเรียนจริง เพื่อเปรียบเทียบหลายกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). **แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2564-2570**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562 จาก <https://www.mhesi.go.th/>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง)**. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2562 จาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2566). **สนับสนุนการศึกษา แก่เหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2562 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/health/education/1057826>
- กองประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2566). **กิจกรรมคุยสบาย ๆ สไตล์สวนดุสิต เรื่อง Hybrid OK**. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566 จาก <https://www.dusit.ac.th/home/2023/1055959.html>
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). **เมื่อไวรัสโควิด-19 กำลังพลิกโฉมระบบการศึกษาโลก**. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563 จาก <https://www.eef.or.th/30577-2/>
- ทิศนา แคมมณี. (2564). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2566). **ทิศทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต: จี๋ว แต่ แจ๋ว (ฉบับทบทวน) พ.ศ. 2566-2567 (SDU Directions: SMALL but SMART (Revised version) 2023-2024**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.dusit.ac.th/home/2023/1103420.html>
- ศิโรจน์ ผลพันธิน. (2566). **The Big Idea Suan Dusit ONE WORLD LIBRARY-Turn ideas into reality จากแนวคิดสู่การปฏิบัติจริง**. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สหประชาชาติประเทศไทย. (2566). **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2566 จาก <https://thailand.un.org/th/sdgs/4>
- สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2566). **From Library to...University**. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566 จาก <https://arit.dusit.ac.th/>

References

- Academic Policies Committee. (2019). **Online Education Policy (version 3)**. San Francisco State University Academic Senate. Retrieved on March 12, 2566 from <http://senate.sfsu.edu/>
- Alammary, A., Sheard, J., & Carbone, A. (2014). Blended learning in higher education: Three different design approaches. **Australasian Journal of Educational Technology**, 30(4). 440–454. <https://doi.org/10.14742/ajet.693>
- Astin, A. W. (2012). **Assessment for excellence: The philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education**. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Beatty, B. (2019). **Hybrid-flexible course design**. UK: EdTech Books London.
- Bonk, C. J., & Graham, C. R. (2012). **The handbook of blended learning: Global perspectives, local designs**. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Dakhi, O., JAMA, J., & IRFAN, D. (2020). Blended learning: a 21st century learning model at college. **International Journal Of Multi Science**, 1(08), 50-65.
- De Freitas, S., & Liarokapis, F. (2011). **Serious games: A new paradigm for education?** In M. Ma, A. Oikonomou, & L. C. Jain (Eds.), **Serious games and edutainment applications**. London, UK: Springer.

- Dick, W., Carey, L., & Carey, J. (2001). **The systematic design of instruction (5th ed.)**. New York: Longmann.
- Gobeil-Proulx, J. (2019). La perspective étudiante sur la formation comodale, ou hybride flexible. **Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire**, 16(1), 56-67.
- Graham, C. R. (2012). **Introduction to blended learning**. Retrieved on May 11, 2023 from http://www.media.wiley.com/product_data/excerpt/86/C.pdf
- Hediansah, D., & Surjono, H. D. (2020). Hybrid learning development to improve teacher learning management. **JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan**, 3(1), 1-9.
- Hilli, C., Nørgård, R., & Aaen, J. (2019). Designing hybrid learning spaces in higher education. **Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift**, 15(27), Article 112644. <https://doi.org/10.7146/dut.v14i27.112644>
- Hough, J. B., & Duncan, J. K. (1970). **Teaching: Description and analysis**. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company. Retrieved on May 11, 2023 from <https://books.google.co.th/books?id=S8ECAAAAMAAJ>
- Jiaming, N. (2023). **A study on the learning engagement status and influencing factors of university students in a smart classroom environment: A case study of a smart classroom at Baise University**. Business Innovation, Graduate School, Bangkok University.
- Khan, F. H. (2021). **Hybrid versus blended learning: What's the difference Edly Blog**. Retrieved on August 3, 2023 from <https://edly.io/blog/Hybrid-versus-blended-learning-whats-the-difference/>
- Kihoza, P. D., Zlotnikova, I., Bada, J. K., & Kalegele, K. (2016). An assessment of teachers' abilities to support blended learning implementation in Tanzanian secondary schools. **Contemporary Educational Technology**, 7(1), 60-84.
- Mao, L., & Chen, L. (1987). **Mastery learning**. Taipei: Psychological Publishing.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). **Qualitative data analysis: A methods sourcebook** (3rd ed.). SAGE Publications.
- Naffi, N. (2020). The hyber-flexible course design model (HyFlex): a pedagogical strategy for uncertain times. **Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire**, 17(2), 136-143.
- O'Byrne, W. I., & Pytash, K. E. (2015). Hybrid and blended learning: Modifying pedagogy across path, pace, time, and place. **Journal of Adolescent & Adult Literacy**, 59(2), 137-140.
- OECD. (2021). **Applying evaluation criteria thoughtfully**. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>
- Patterson, B. J., Krouse, A. M., & Roy, L. (2012). Student outcomes of distance learning in nursing education: an integrative review. **CIN: Computers, Informatics. Nursing**, 30(9), 475-488.
- Raes, A., Detienne, L., Windey, I., & Depaepe, F. (2020). A systematic literature review on synchronous hybrid learning: gaps identified. **Learning Environments Research**, 23(3), 269-290.
- Pelletier, K., Brown, M., Brooks, D. C., McCormack, M., Reeves, J., Arbino, N., Bozkurt, A., Crawford, S., Czerniewicz, L., & Gibson, R. (2021). **2021 EDUCAUSE Horizon Report: Teaching and learning**

edition. **EDUCAUSE**. <https://library.educause.edu/resources/2021/4/2021-educause-horizon-report-teaching-and-learning-edition>

Singh, J., Evans, E., Reed, A., Karch, L., Qualey, K., Singh, L., & Wiersma, H. (2022). Online, hybrid, and face-to-face learning through the eyes of faculty, students, administrators, and instructional designers: Lessons learned and directions for the post-vaccine and post-pandemic/COVID-19 world. **Journal of Educational Technology Systems**, 50(3), 301–326. <https://doi.org/10.1177/00472395211047865>

Smith, R., & Lynch, D. (2010). **Rethinking teacher education**. Morrisville, NC: Lulu.com.

Spilka, R. (2002). **Hybrid classes: Maximizing resources and student learning**. Teaching-Learning Center, Durham Technical Community College. Retrieved on November 20, 2004, from <http://www.durhamtech.edu/htmls/Distance/hybrid.htm>

Ustun, A. B., & Tracey, M. W. (2020). An effective way of designing blended learning: A three phase design-based research approach. **Education and Information Technologies**, 25(3), 1529-1552.

Wang, F., & Chen, H. (2023, June). A Study of Factors Influencing College Students' Engagement in Blended Learning. In **2023 4th International Conference on Education, Knowledge and Information Management (ICEKIM 2023)** (pp. 477-485). Atlantis Press.

Woldeab, D., Yawson, R. M., & Osafo, E. (2020). A systematic meta-analytic review of thinking beyond the comparison of online versus traditional learning. **E-Journal of Business Education & Scholarship of Teaching**, 14(1), 1-24.

Zydney, J. M., McKimmy, P., Lindberg, R., & Schmidt, M. (2019). Here or there instruction: Lessons learned in implementing innovative approaches to blended synchronous learning. **TechTrends**, 63(2), 123-132.

คณะผู้เขียน

พรพรรณ บัวทอง

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
e-mail: pornpan.bua@g.swu.ac.th

มนตา ตูลย์เมธการ

อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 ซอยสุขุมวิท 23 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

องอาจ นัยพัฒน์

ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
ชั้น 24 อาคารพญาไทพลาซ่า เลขที่ 128 ถนนพญาไท
แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเียบของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
Quality of Work life Affecting Quiet Quitting of the Teachers Under The Secondary
Educational Service Area Office, Nakhon Pathom

พิษณุ ใจดี* พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สืบบุญสรณ์ คล้ายจำแลง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Phisanu Jai-dee*, Prompilai Buasuwan and Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: January 14, 2025

Revised: February 24, 2025

Accepted: February 25, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเียบ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเียบ และ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเียบ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จากสุทธหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ จำนวนทั้งสิ้น 340 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มตัวอย่างในสัดส่วนเท่ากัน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ Checklist มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และระดับภาวะการลาออกเียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับ สูง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเียบ มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อภาวะการลาออกเียบ สามารถพยากรณ์ภาวะการลาออกเียบ ได้ร้อยละร้อยละ 15.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะการลาออกเียบ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาวะหมดไฟของข้าราชการ

Abstract

This research aimed to study (1) the level of quality of work life and quiet quitting, (2) the relationship between quality of work life and quiet quitting, and (3) the factors of quality of work life that influenced quiet quitting. The research employed a survey methodology, with the sample comprising 340 teachers of the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Pathom. The sample size was determined using Yamane's formula, and stratified random sampling was employed, using schools as strata with equal proportions. A 5-rating scale questionnaire in the form of a checklist with an overall reliability score of 0.923 was used for data collection. Data were analyzed by using statistical methods, including mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall OWL of government teachers under the Secondary Educational Service Area Office, Nakorn Pathom was at the low level, while their quiet quitting behavior was at the high level 2) there was a negative correlation between QWL and quiet quitting at the statistical significance level of .01 3) QWL factors, including opportunities for self-development, organizational management, social responsibility and organizational belonging, and work-life balance, significantly influenced quiet quitting. These factors collectively predicted 15.70% of the variance in quiet quitting at the statistical significance level of .05.

Keywords: Quality of Work Life, Quiet Quitting, Work-life Balance, Teacher Burnout

บทนำ

วิชาชีพครูถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ครูเป็นกำลังสำคัญในการสร้างคนที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต คุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน เพื่อสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพสำหรับพัฒนาชาติ (دنุสรณ์ คุ่มสุข, 2564) ครูที่มีคุณภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงอนาคตของประเทศ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูมีภาระงานที่หลากหลาย นอกเหนือจากการสอน เช่น การวัดผล งานทะเบียน งานชุมชน และงานพัสดุ ครูต้องปรับตัวตามสถานการณ์ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (ปวีณา มีชูสม, 2560) อย่างไรก็ตาม ปริมาณงานที่หนักเกินไปมักส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูทำให้เกิดความเครียดสะสม และเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ (เชิดชาย ฉิมบุรุษ, 2563) ผลกระทบจากภาระงานที่มากเกินไปทำให้ครูไม่มีเวลายุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่จนเกิดความเหนื่อยล้า และหมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานบางคนเลือกที่จะปรับสมดุลชีวิตโดยลดความทุ่มเทในงาน ซึ่งสะท้อนผ่านความรู้สึกและพฤติกรรม “ลาออกเงียบ” หรือ Quiet Quitting (Robinson, 2022) ปัญหานี้ยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องแก้ไขเพื่อรักษาคุณภาพครู และระบบการศึกษาในระยะยาว

ภาวะการลาออกเงียบ ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางหลังการระบาดของ COVID-19 ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดันทำให้บุคคลรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กร (Klotz & Bolino, 2022) บุคคลที่อยู่ในภาวะนี้ยังคงทำงานตามหน้าที่แต่ไม่ทุ่มเทเกินความจำเป็น และมุ่งเน้นการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดจากการทำงานหนักที่ไม่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า (Harter, 2023) สาเหตุสำคัญของภาวะนี้ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่มุ่งเน้นการป้องกันตนเองจากภาระงานหนัก การให้ความสำคัญกับคุณค่าชีวิตส่วนตัว การหมดไฟจากการทำงาน การลดคุณค่าในตนเองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

และวิธีการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่คุ้นเคยกับความยืดหยุ่นจากช่วงการระบาด COVID-19 (พสุ เดชะรินทร์, 2565) ภาวะนี้เชื่อมโยงกับปัจจัยที่คล้ายคลึงกับภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งทำให้บุคคลเลือกที่จะลดการทุ่มเทในงานเพื่อรักษาความสมดุลในชีวิต (เพริชา คุดเฮล, 2565 & Harter, 2023) สำหรับองค์กรโดยเฉพาะในภาคการศึกษา ภาวะการลาออกเจียบส่งผลกระทบเชิงลบต่อการทำงานของครู ซึ่งอาจเกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาต่อระบบการศึกษา เช่น การขาดแคลนบุคลากรคุณภาพ ปัญหาห้องเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน หรือการละเลยดูแลนักเรียนอันเป็นผลจากภาระงานที่ไม่สมดุล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550; เพริชา คุดเฮล, 2565) การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ และการสนับสนุนครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

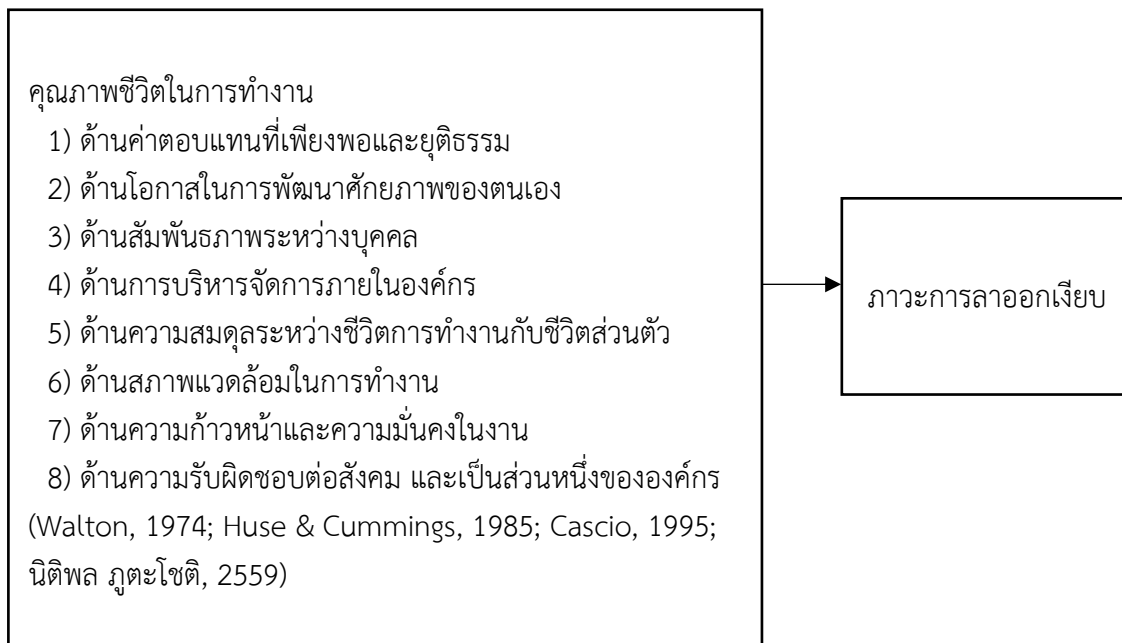
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการส่งเสริมความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ รวมถึงองค์กรการศึกษา (นัฐนันท์ สุกเกต, 2566) ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด สพม. นครปฐม โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางที่จำนวนมากต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป ทั้งการเตรียมการเรียนการสอน การทำเอกสารรายงานต่าง ๆ ในบางครั้งไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ความคาดหวังที่สูงจากผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังเพิ่มความกดดันให้กับข้าราชการครูจนทำให้เกิดความเครียดสะสม การขาดแคลนทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการเดินทางที่ยากลำบากเนื่องจากโรงเรียนบางส่วนอยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตการศึกษา และแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการครูประสบปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ภาวะการลาออกเจียบที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน (เชิดชาย นิมบุรุษ, 2563; สาธร ทรัพย์รวงทอง และวราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง, 2563) สอดคล้องกับการวิจัยของ Cascio (1995) ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เมื่อข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีภาระงานสูง และการสนับสนุนไม่เพียงพอรู้สึกเครียด และหมดแรงจากการทำงาน ผลลัพธ์ที่ตามมาอาจเป็นการขาดความทุ่มเทในการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ลดลง การที่ครูไม่สามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต และความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรไม่เพียงพอ หรือขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารจะทำให้เกิดภาวะเครียด และไม่พอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานจนเกิดการลาออกเจียบที่ได้

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพขององค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียนที่เป็นอนาคตของชาติ หากปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลเสียต่อระบบการศึกษาในระยะยาว เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างรากฐานความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีแก่นักเรียน ครูจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาภาระงานที่มากเกินไป โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น งานเอกสาร งานธุรการ และกิจกรรมตามข้อกำหนดของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนในชั้นเรียน นอกจากนี้ ทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยีที่ล้าสมัย และการขาดบุคลากรสนับสนุน ยังเพิ่มภาระให้ครูจนเกิดความเหนื่อยล้า และขาดแรงจูงใจในการทำงาน (สุนันทษา นิธิวาสิน, 2562; มะลิสรา คล่องแคล่ว, 2562) การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เพื่อหาแนวทางในการบริหารงานบุคคล และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาพจิต และลดปัญหาภาวะการลาออกเจียบได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเป็นผลจากปัจจัยที่ส่งเสริมความสุข และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานเป็นความสมดุล และความสุขที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย และจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยในงาน และโอกาสพัฒนาตนเอง ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างความสุขของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกทั้งต่อบุคลากร และองค์กร (Walton, 1974; Huse & Cummings, 1985; McMahon, 2005; Nesse, 2005; นิติพล ภูตะโชติ, 2559)
2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างมีจุดเน้นที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	แนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้อง				รวม
	Walton (1975)	Huse and Cummings	Cascio (1995)	นิตพล ภูตะโชติ (2557)	
1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	4
2) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	✓	✓	✓	✓	4
3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	✓	✓	✓		3
4. การบริหารจัดการภายในองค์กร	✓	✓	✓	✓	4
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓		✓	3
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	4
7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	4
8. ความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓	✓	✓	✓	4

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเลือกด้านที่มีการกล่าวถึงตั้งแต่ 3 งานวิจัยขึ้นไป และสามารถสรุปออกมาได้ 8 ด้าน คือ 1) รายได้ และผลตอบแทนที่ยุติธรรม 2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) การบริหารจัดการภายในองค์กร 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมหลากหลายมิติ ตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อม ไปจนถึงปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลในชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนความสมดุลระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล องค์กร และสิ่งแวดล้อม (เชิดชาย ฉิมบุรุษ, 2563) เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยการตอบสนองในระดับที่ต่ำกว่าเป็นพื้นฐานสำคัญสู่การพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นความต้องการทั้งด้านกายภาพ จิตใจ และสังคมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความสมดุลในชีวิต เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ย่อมส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะการลาออกเจียบ เป็นที่กล่าวถึงมากหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้สร้างความท้าทายให้แก่องค์กรอย่างมาก แม้พนักงานจะยังคงปฏิบัติงานตามปกติแต่ขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง หรือองค์กรส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง ปัจจัยที่นำไปสู่ภาวะนี้มีความคล้ายคลึงกับภาวะหมดไฟ อย่างไรก็ตาม ภาวะการลาออกเจียบมีความแตกต่างสำคัญตรงที่พนักงานยังเลือกอยู่ในองค์กร แต่ลดการมีส่วนร่วมในการทำงานลง พนักงานต่างมุ่งสร้างสมดุลระหว่างชีวิต และงานมากขึ้น โดยปฏิเสธงานเกินหน้าที่ที่อาจกระทบต่อคุณภาพชีวิต โดยสร้างขอบเขตที่ชัดเจนในการทำงาน (Klotz & Bolino, 2022)

5. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะการลาออกเจียบ เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านสภาพการทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน โดยสาเหตุสำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่หนักเกินไป ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม การสื่อสารในองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Quinn, 2022) นอกจากนี้ ภาระงาน และค่าตอบแทนที่ไม่สมดุล การขาดการยอมรับในที่ทำงาน การสื่อสารที่ด้อยประสิทธิภาพ ความเครียด และความเหนื่อยล้าเรื้อรังจากการทำงานหนัก (พสุ เดชะรินทร์, 2565; นัจญ์นันทน์ สุกเกต, 2566)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเจียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลสำคัญต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงาน หากคุณภาพชีวิตต่ำ พนักงานอาจประสบกับภาวะความเหนื่อยล้าเรื้อรัง การขาดสมดุลระหว่างชีวิต และงาน และความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความกดดัน การขาดการยอมรับ และข้อจำกัดในการทำงาน พสุ เดชะรินทร์ (2565) บรรยายภาพการทำงานที่ตึงเครียด และขาดการสนับสนุนจะเพิ่มความเสี่ยงภาวะการลาออกเจียบ เช่นเดียวกับการจัดการภาระงานที่ไม่สมดุล โดยพนักงานที่ขาดสมดุลชีวิตส่วนตัวมักเผชิญกับความเครียดสะสม และเมื่อการทำงานไม่ได้รับการยอมรับ หรือชื่นชมความรู้สึกหมดแรง และขาดแรงจูงใจจะเกิดขึ้น (Robinson, 2022; Harter, 2023) ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยลดโอกาสเกิดภาวะการลาออกเจียบ และเพิ่มความกระตือรือร้นในงานได้ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรละเลยปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม อยู่ในระดับต่ำ และมีภาวะการลาออกเจียบ อยู่ในระดับสูง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม มีความสัมพันธ์กับภาวะการลาออกเจียบ
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ส่งผลต่อการเกิดภาวะการลาออกเจียบ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัด สพม. นครปฐม ทั้งหมด 29 โรงเรียน จำนวน 1,789 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียน สพม. นครปฐม ทั้งหมด 29 โรงเรียน จำนวน 340 คนจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 327 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดให้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่มตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างข้าราชการครูจากการกำหนดสัดส่วนเท่า ๆ กัน (1:5.3) โดยผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 340 เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ
 - 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม Rating Scale 5 ระดับตามวิธีการของ (Likert, 1961) โดยมีรายละเอียดดังนี้
แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ และสัดส่วนภาระงานสอนต่อภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม จำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 8 ด้าน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale ตามวิธีการของ (Likert, 1961)
ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการลาออกเจียบ ของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale ตามวิธีการของ (Likert, 1961)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.917 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

2.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปทดลองนำร่องกับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพสูง

2.2.3 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาตรวจสอบปรับปรุงอีกครั้งแล้ว และจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 29 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับครูด้วยแบบสอบถามออนไลน์ Google Form

3.2 ผู้วิจัยทำการตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ พบว่าได้รับการตอบกลับ จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทำการแปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง และการบรรยาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์หรือไม่ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Best, 1983) ดังตารางที่ 4

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.29 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.47 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.53 ด้านวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 42.35 ด้านสัดส่วนภาระงานสอนต่อภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนเท่ากับภาระงานอื่นที่ได้รับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.24 ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเจียบ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ต่ำ ($\bar{X} = 2.37$, S.D. = 0.40) และเมื่อพิจารณาวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมีอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 0.60) ส่วนด้าน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ($\bar{x} = 2.17$, S.D. = 0.54) และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 2.17$, S.D. = 0.59) มีอันดับต่ำสุด โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม (n = 340)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.17	0.54	ต่ำ
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	2.54	0.62	ปานกลาง
3. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	2.49	0.60	ต่ำ
4. ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร	2.48	0.63	ต่ำ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.36	0.73	ต่ำ
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.29	0.61	ต่ำ
7. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.17	0.59	ต่ำ
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.43	0.92	ต่ำ
รวม	2.37	0.40	ต่ำ

ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม โดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประเด็นข้าราชการครูมีความรู้สึกลอยจากงาน เมื่อต้องทำงานเกินขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบมีอันดับสูงสุด อยู่ในระดับ สูง ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ประเด็นข้าราชการครูเลือกที่จะไม่ทำงานล่วงเวลาในงานที่เกินขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง และข้าราชการครูคิดว่าการทำงานอย่างหนัก ไม่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสายการทำงานของท่าน ทั้งสองประเด็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.99) และ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตต่ำสุด และอยู่ในระดับสูง คือ ประเด็นข้าราชการครูเลือกที่จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 1.11) โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู (n=340)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านไม่ทำงานเกินขอบเขตและความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.71	0.95	สูง
2. ท่านเลือกที่จะไม่ทำงานล่วงเวลา ในงานที่เกินขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง	3.74	0.99	สูง
3. ท่านคิดว่าการทำงานอย่างหนัก ไม่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสายการทำงานของท่าน	3.74	0.97	สูง
4. ท่านมีความรู้สึกลอยจากงาน เมื่อต้องทำงานเกินขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน	3.76	0.97	สูง
5. ท่านมีความรู้สึกเชิงลบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย	3.71	1.08	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านเกิดความรู้สึกไม่พอใจหากต้องทำงานนอกเวลางาน หรือในวันหยุดและวันลาของท่าน	3.72	1.02	สูง
7. ท่านเลือกที่จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ที่นอกเหนือจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.66	1.11	สูง
8. ท่านกำหนดขอบเขตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวแยกออกจากกันอย่างชัดเจนโดยไม่ให้งานเข้ามากระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.68	1.08	สูง
9. ท่านหลีกเลี่ยงที่จะพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมายที่ท้าทายและไม่ตรงกับความถนัด	3.67	1.17	สูง
รวม	3.71	0.77	สูง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับภาวะการลาออกเจียบ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะการลาออกเจียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = -0.356^{**}$) โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาวะการลาออกเจียบ (n = 340)

ตัวแปร	X	QQ
1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X)	1.00	-0.356**
2. ภาวะการลาออกเจียบ (QQ)		1.00

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3. การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 4 ด้าน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม ได้ร้อยละ 15.70 (Adjusted $R^2 = 0.157$) มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($B = -0.128$) ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ($B = -0.345$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($B = -0.156$) และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($B = -0.154$) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกันทางลบ โดยรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ (n = 340)

ตัวแปรต้น	B	Std. Error	β or Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	5.264	0.252		20.852	0.000
X2	-0.159	0.067	-0.128	-2.361	0.019
X4	-0.417	0.090	-0.345	-4.617	0.000
X5	-0.165	0.082	0.156	-2.003	0.046
X8	-0.128	0.058	-0.345	-2.220	0.037
R = 0.420 R ² = 0.177 R ² _{adj} = 0.157 F = 8.878 Sig. < 0.05					

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อภิปรายผล

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม อยู่ในระดับต่ำ และมีภาวะการลาออกเจียบอยู่ในระดับสูงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม อยู่ในระดับต่ำ และมีภาวะการลาออกเจียบ อยู่ในระดับสูง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำนั้น สะท้อนปัญหาหลายประการ เช่น ภาระงานที่มากเกินไปการขาดแคลนทรัพยากร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย รายได้ และสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการขาดแรงสนับสนุน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารอาจต้องมีการดำเนินดำเนินการผ่านนโยบายที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความจำเป็นความต้องการส่วนบุคคล และมาตรฐานวิชาชีพ รวมถึงการส่งเสริม และสนับสนุนด้านกำลังใจ เช่น การยกย่อง เชิดชูเกียรติ การสร้างขวัญกำลังใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน อีกทั้งยังเสริมสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพข้าราชการครู ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เชิดชาย ฉิมบุรุษ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับสูง โดยแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ การส่งเสริมที่เน้นการสร้างผลงานทางวิชาการ การพัฒนาสื่อ และวิธีการเรียนการสอน รวมถึงการส่งเสริมบทบาทครูในชุมชนสัมพันธ์มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพ และจิตวิญญาณในความเป็นครู ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูประกอบไปด้วย ปัจจัยหลากหลายด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังคงต้องกำหนดนโยบาย และมาตรการที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในสายการทำงาน ทั้งนี้การพัฒนาเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้า และความยั่งยืนในระบบการศึกษาไทยอีกด้วย

ในส่วนของภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม จากการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยในประเด็นข้าราชการครูมีความรู้สึกรออยากถอนตัวออกจากงาน เมื่อต้องทำงานเกินขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับ Klotz & Bolino (2022) ที่กล่าวถึงภาวะการลาออกเจียบเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่พอใจในงาน หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับงานที่เกินขอบเขต

หน้าที่ หรือไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ในประเด็นการขาดแรงจูงใจ ความรู้สึกต่อการทำงาน และการกำหนดขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานมีค่าเฉลี่ยที่สูงเช่นกัน โดยเฉพาะเมื่อสภาพการทำงานที่ซับซ้อน และความกดดันที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ข้าราชการครูเลือกกำหนดขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานอย่างชัดเจน สะท้อนถึงความพยายามในการรักษาสมดุลชีวิต ข้าราชการครูที่มีแรงจูงใจลดลงมักแสดงพฤติกรรมที่ชี้ชัดว่าไม่พร้อมที่จะก้าวข้ามขอบเขตของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การเลือกไม่ทำงานเกินเวลา หรืองานที่ไม่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบ นอกจากนี้ความรู้สึกเชิงลบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานซ้ำซาก หรือการทำงานหนักเกินไปโดยไม่ได้รับการยอมรับอย่างเหมาะสม ยิ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูรู้สึกเหนื่อยล้าทั้งทางกาย และใจจนเกิดเป็นความรู้สึกถอนตัวออกจากงาน เมื่อพิจารณาประเด็นการกำหนดขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัว และงานในลักษณะนี้ อาจมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจหากต้องทำงานนอกเวลางาน หรือในวันหยุด และวันลา สอดคล้องกับคำอธิบายของ พสุ เดชะรินทร์ (2565) ที่ได้อธิบายว่าพนักงานต้องการรักษาสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิต โดยการเลือกที่จะไม่แบกรับงานเกินขอบเขต ความรู้สึกไม่พอใจต่อการทำงานในวันหยุด หรือการไม่เห็นความสำคัญของงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม อาจสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่สมดุล หรือการขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในสายงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Quinn (2022) ที่กล่าวว่าบุคลากรที่รู้สึกว่างานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว เช่น การต้องทำงานในวันหยุด หรือวันลา มักเกิดความรู้สึกเชิงลบ และกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน

ดังนั้นการจัดการภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัด สพม. นครปฐม จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิต และงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Klotz & Bolino (2022) กล่าวว่าความไม่สมดุลระหว่างภาระงาน และชีวิตส่วนตัวเป็นสาเหตุหลักของภาวะการลาออกเจียบ การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และสนับสนุนความสมดุลชีวิตการทำงานจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น และลดความเครียดในบุคลากร เช่นเดียวกับ นัฐนันท์ สุกเกต (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกเจียบของครู สนับสนุนว่าสมดุลชีวิต และงานเป็นพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคลเป็นแนวทางที่สำคัญ การศึกษาของ Harter (2023) พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และหัวหน้างานที่ใส่ใจความต้องการของลูกน้องช่วยเพิ่มแรงจูงใจ และลดโอกาสเกิดภาวะการลาออกเจียบ เช่นเดียวกับ พสุ เดชะรินทร์ (2565) ที่ชี้ว่าการยอมรับบทบาท การให้รางวัลที่เหมาะสม และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองช่วยสร้างคุณค่าลดความไม่พึงพอใจในงาน และเสริมความผูกพันในองค์กร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการลาออกเจียบ และเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ จะส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบสูง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะการลาออกเจียบ แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำนั้นอาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานของข้าราชการครูมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบุคลากรในสายงานอื่น เนื่องจากครูมีหน้าที่สอน และดูแลนักเรียนตามหลักสูตร แต่ในขณะเดียวกันยังต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการสอน เช่น งานเอกสาร งานธุรการ หรือกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน แม้ครูบางคนอาจไม่พึงพอใจ หรือรู้สึกท้อแท้ในหน้าที่หลักของตนแต่ด้วยความจำเป็นในหน้าที่ราชการ และความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในการกำหนดเงินเดือน และค่าตอบแทนในแต่ละรอบการขึ้นเงินเดือน ทำให้พฤติกรรมการแสดงออกเชิงลาออกเจียบในลักษณะของการปฏิเสธงาน หรือการทำงานแบบไม่เต็มที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูสังกัด สพม. นครปฐม จากการวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบจริง เมื่อเรียงลำดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร

2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 3) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยงานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถพยากรณ์ภาวะการลาออกเจียบ ได้ร้อยละ 15.70 ซึ่งส่งผลกันในทางลบ กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ข้าราชการครูจะมีภาวะการลาออกเจียบในระดับสูง ซึ่งอาจมีปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการเกิดภาวะการลาออกเจียบ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สาเหตุพฤติกรรมกรรมการลาออกเจียบมีแรงผลักดัน จากปัจจัยพื้นฐานหลายประการเช่นเดียวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟ (Burnout) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Harter (2023) ซึ่งปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อภาวะหมดไฟของเช่นเดียวกับภาวะการลาออกเจียบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐบาลแห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะงานที่สัมพันธ์กับสังคม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพสามารถทำนายการเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ร้อยละ 52.9 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบจริง โดยหากข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดภาวะการลาออกเจียบต่ำ ในทางตรงข้ามหากคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำจะมีโอกาสเกิดภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครูได้สูง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงไม่ได้เป็นเพียงมาตรการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรแต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบจากพฤติกรรม จากภาวะการลาออกเจียบและเพิ่มศักยภาพของระบบการศึกษาให้ดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย และสะดวก เช่น การจัดหาห้องพักรุที่เหมาะสม และอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพของครูเพื่อลดภาวะการลาออกเจียบ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลคุณภาพชีวิตของครูโดยเฉพาะ เช่น การส่งเสริมวิทยฐานะและสวัสดิการ การให้คำปรึกษาด้านการจัดการภาระงาน และความสมดุลชีวิตเพื่อแก้ไขปัญหาของครูอย่างตรงจุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย หรือแนวทางในการส่งเสริมการคงอยู่ของข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความสมดุลการทำงาน และคุณภาพชีวิตในยุคพลิกผัน

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ซึ่งอาจจะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix methods) หรือการวิจัยภาพฉายเชิงอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เชิดชาย ฉิมบุรุษ. (2563). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- دنوسرن คัมสุข. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐนันท์ สุกเกต. (2566). อิทธิพลความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกเจียบของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา มีชุม. (2560). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์, 4(1), 60-67.
- พสุ เดชะรินทร์. (2565). Quiet Quitting-ท่านเป็นหรือไม่. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2567 จาก https://www.bangkokbiznews.com/news/news_update/1022581.
- เพอริชา คุดเฮล. (2565). Quiet Quitting เทรนด์ทำงานที่กำลังมาแรงใน TikTok คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2567 จาก <https://www.bbc.com/thai/international-62783704>.
- มะลิสา คล่องแคล่ว. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา นิธิวาสน. (2562). ภาวะติดงาน ความเครียดจากงานและภาวะหมดไฟในครูโรงเรียนเตรียมทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง และวารสาร ทรัพย์รุ่งทอง. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(5), 1764-1776.
- สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). การสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

References

- Anthony C. Klotz, A.C., & Bolino, M.C. (2022). When Quiet Quitting Is Worse Than the Real Thing. Retrieved on July 29, 2024 from <https://hbr.org/2022/09/when-quiet-quitting-is-worse-than-the-real-thing>.
- Best, J. W. (1983). *Research in Education* (4th ed). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Cascio, W. F. (1995). *Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.
- Huse, E., & Cummings, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Harter, J. (2023). Is Quiet Quitting Real?. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.gallup.com/workplace/398306/quiet-quitting-real.aspx>.

- Likert, R. (1961). **New Paatterns of Management**. New York: McGraw-Hill.
- McMahon, D. M. (2005). **Happiness: a history**. New York: Atlantic Monthly.
- Nesse, R. M. (2005). Natural Selection and the Elusiveness of Happiness. **The Science of Well-being**, 4(20), 3–32. Retrieved on July 29, 2024 from <https://academic.oup.com/book/0278/chapterabstract/1157988438?redirectedFrom=fulltext&login=false/10.1093/acprof:oso/9780198567523.003.0001>.
- Quinn, K. (2022). **Quietly Quitting In the Aftermath of the “Great Resignation”, Employees are now Drawing the Line**. **Psychologytoday**. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.Psychologytoday.com/intl/blog/optimized/202211/quietly-quitting>.
- Robinson, B. (2022). **6 Signs That A “Quiet Quitter” Is Among Your Employees and What To Do About It**. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/08/19/6-signs-that-a-quiet-quitter-is-among-your-employees-and-what-to-do-about-it/?sh=88bd0646619d>.
- Walton, R. E. (1974). Improving the Quality of Work Life. **American Journal of Educational Research**, 4(20), 1323-1336. Retrieved on July 29, 2024 from <https://www.sciepub.com/reference/180479/10.12691>.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.

คณะผู้เขียน

พิษณุ ใจดี

นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

e-mail: Phisanu.j@ku.th

รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

e-mail: feduplb@ku.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิศา สีนุสรณ์ คล้ายจำแลง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

e-mail: Wanwisa.sue@ku.ac.th

ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

Operational Problems of the Student Care and Support System
Under the Office of Secondary Education Service Area Lopburi

ปาริฉัตร แสนกาวิณ* ภัสยกร เลาสวัสดิกุล และภูวadol จุลสุคนธ์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Parichat Sankawin* Phatsayakorn Laosawatkul and Phuwadon Chulasukhont
Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

Received: December 9, 2024

Revised: February 6, 2025

Accepted: February 7, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 304 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 25 คน และครูที่ปรึกษา 254 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีภาพรวมอยู่ระดับน้อย และเมื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการป้องกันและการแก้ไขปัญหา และด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีความคิดเห็นต่อปัญหาการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัญหาการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

The research aimed to study and compare the problems of the operation of the student care and support system of secondary schools affiliated to the Secondary Education Area Office Lopburi classified by position and work experience. The samples consisted of 304 administrators, head of division of the student support system and teacher under the Secondary Education Area Office Lopburi. The research instrument used for collecting data was a five-point Likert scale questionnaire with the reliability score of 0.93. Data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and hypotheses testing by using one-way analysis of variance (one-way ANOVA) and Scheffe's method for testing multiple comparisons in analysis of variance. The research results revealed that the problems in the operation of the student care and support system of secondary schools under the Secondary Education Area Office Lopburi was at the low level. Comparing with different position of participants, there was no difference in the overall level of problems in the operation of the student care and support system of secondary schools under the Office of the Secondary Education Area Lopburi. When considering each aspect, it was found that the aspect of student development promotion was significantly different at the statistical significance level of .05. Regarding the multiple comparisons, it was also found that the aspect of student promotion and development and operational problems were different at the statistical significance level of .05. Classified by overall work experience, no difference was found. When considering each aspect, it was found that the prevention and problem-solving aspect and the referral aspect were different at the statistical significance level of .05. When comparing the differences by pairs, it was found that the aspect of referral and operational problems were different at the statistical significance level of .05.

Keywords: Problems in the Operation, The Student Care and Support System, Secondary Schools

บทนำ

สถาบันการศึกษาถือว่าเป็นแหล่งเพาะปลูกความรู้ และปัญญาให้กับผู้เรียน และมีการขัดเกลาให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคม นอกจากการให้ความรู้ที่เป็นหน้าที่โดยตรง และหน้าที่อีกลักษณะที่มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพของผู้เรียนในอนาคต คือ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม นอกจากนี้ในมาตรา 22 ได้ให้ความสำคัญกับผู้เรียนโดยกล่าวถึงการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ และมาตรา 23 การจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม ตลอดจนจนถึงกระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ การดำรงตนในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศนโยบาย และจุดเน้นที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา 3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาในทุกช่วงวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) และได้ประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อจัดตั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา ซึ่งระบบการดูแล

ช่วยเหลือนักเรียนเป็นนวัตกรรมที่ออกแบบมาเพื่อให้ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถใช้ในการ ปกป้อง ค้ำครอง ดูแลเด็ก และเยาวชนให้ปลอดภัยจากปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักวิชาการและ มาตรฐานการศึกษา, 2552) โดยสำนักพัฒนาสุขภาพจิต (2546) ได้มีการอธิบายถึงความหมายของระบบการดูแล และ ช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งดำเนินการอย่างมีระเบียบ โดยมีการกำหนดวิธีการ และเครื่องมือในการทำงานอย่างชัดเจน ครูที่ปรึกษาจะเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ ซึ่งครอบคลุมการดูแลช่วยเหลือ การส่งเสริม การป้องกัน และ การแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และปลอดภัยจากสารเสพติด โดยมีการประสานงาน และรับการสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกัน และแก้ไข ปัญหา และ 5) การส่งต่อองค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อกัน โดยแต่ละส่วนมีวิธีการ และเครื่องมือที่แตกต่างกัน แต่ทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งช่วยให้การดูแลนักเรียนในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แม้ว่าทุกโรงเรียนจะยึดหลักการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการเช่นเดียวกัน แต่ประสิทธิภาพที่ได้จากการดำเนินงานนั้นแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการยึดหลักการดำเนินงาน ที่มี 5 องค์ประกอบเหมือนกัน แต่กระบวนการในการทำงานต่างกันผลลัพธ์ที่ได้ย่อมแตกต่างกัน อย่างเช่น การพัฒนา รูปแบบบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา ศรีนัย เปรมสุข (2566) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา ในภาพรวม ส่วนใหญ่ขาดแคลนบุคลากร ระบบงานไม่เอื้อ ข้อจำกัดจำกัดด้านบุคลากร ขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นระบบ ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง ขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาแนวทาง พัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้า ฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 นันทิยา อินตะปา (2564) ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ด้านการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคลไม่มีการศึกษาเด็กเป็นรายกรณี (Case Study) ด้านการคัดกรองนักเรียน นักเรียนได้รับการ คัดกรองไม่ครบทุกคน ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนไม่มีการสำรวจความต้องการของนักเรียนก่อนจัดตั้ง ชมรม/กลุ่ม หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจของนักเรียน ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาไม่มีการจัดค่าย คุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านจริยธรรมที่ตึงตามแก่นักเรียน ด้านการส่งต่อ ไม่มีการประชุมครู ร่วมกันวิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลนักเรียนที่มีปัญหาเพื่อการส่งต่อภายนอก อย่างไรก็ตาม การดูแลเชิงขาดความ เป็น ระบบ ซ้ำซ้อน ไม่ทั่วถึง ไม่สามารถตอบสนองได้ทันเวลา โดยเฉพาะสถานการณ์ปัญหาสังคมมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น และ เริ่มส่งผลกระทบต่อโรงเรียนอย่างรวดเร็ว สถิติการออกกลางคันของนักเรียนในแต่ละโรงเรียนสะท้อนถึงความล้มเหลว ในระบบการศึกษา ปัญหาของเด็ก และเยาวชนจึงส่งผลกระทบต่อครอบครัว สร้างความไม่สงบสุขในสังคม และนำไปสู่ ความไม่มั่นคงในชีวิตของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบัน นักเรียนมีปัญหาในด้านต่าง ๆ ตามที่เป็นข่าวอย่างต่อเนื่อง และการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ไม่เป็นไปตามกระบวนการ โดยเฉพาะครูที่ปรึกษายัง ขาดทักษะการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านจิตใจ และร่างกาย ที่จะสามารถให้ความ ช่วยเหลือดูแลอย่างทันทั่วถึง และสร้างภูมิคุ้มกันให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหาได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2566)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปรึกษาซึ่งมีหน้าที่ดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียนผู้ที่เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงมีความสนใจในการศึกษาปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมุ่งหวังที่จะเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน 5 ด้านต่าง ๆ และ นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัญหาในการดำเนินงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์

ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการค้นหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาระบบการดูแล และช่วยเหลือนักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รับการสนับสนุน และช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการที่แท้จริงของพวกเขา

วัตถุประสงค์

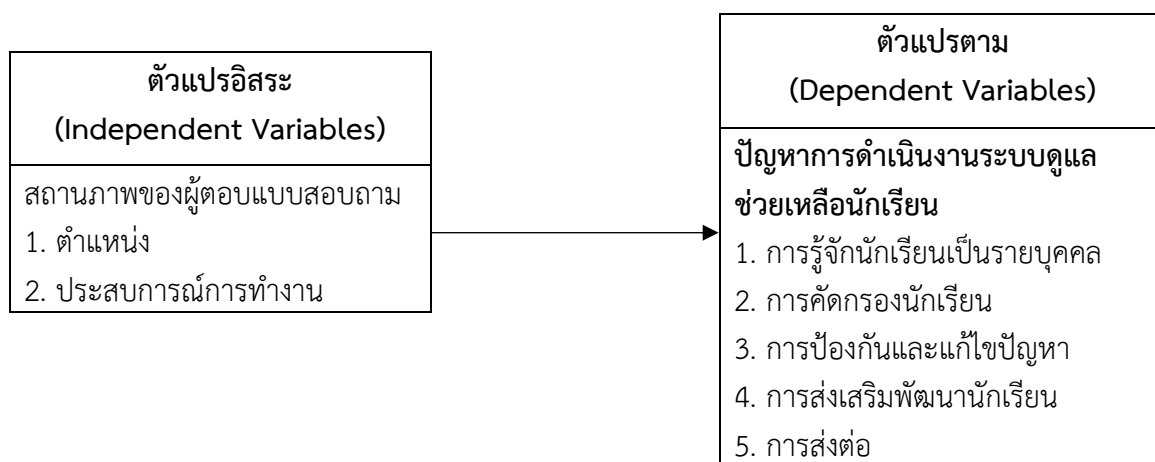
1. เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (สำนักพัฒนาสุขภาพจิต, 2546; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546; สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552) ที่หน่วยงานได้กล่าวถึงความหมายของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อป้องกันช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนทั้งด้านทักษะวิชาการ และด้านทักษะชีวิต ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เนื่องจากสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทำให้นักเรียนต้องพบเจอกับปัญหามากมาย การเข้าไปช่วยเหลือแก้ไข และป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ถ้าโรงเรียนมีระบบที่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับการส่งเสริม พัฒนา และแก้ไขปัญหาย่างทั่วถึง และตรงตามสภาพปัญหา โดยปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ สถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานถูกแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ 3 ทีมหลัก ดังนี้ 1) ทีมผู้นำ มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีระเบียบ 2) ทีมประสาน มีหน้าที่ในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างทีมผู้นำกับทีมปฏิบัติการ รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) ทีมปฏิบัติการ มีหน้าที่ในการดำเนินงานตามขั้นตอน และกระบวนการที่กำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และกล่าวถึงกระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนในด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว และด้านพฤติกรรมที่ได้จากการใช้กิจกรรมเยี่ยมบ้าน และเครื่องมือที่หลากหลาย โดยได้รับความร่วมมือจากครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียนในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ 2) การคัดกรองนักเรียน เป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อจัดกลุ่มนักเรียนโดยยึดถือเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนเป็นหลัก และนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ ในการหาวิธีการที่เหมาะสมในการให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนแต่ละกลุ่ม และที่สำคัญ คือ การเก็บผลการคัดกรองของนักเรียนเป็นความลับ 3) การป้องกัน และแก้ไขปัญหาคือ การนำผลการจัดกลุ่มนักเรียนมาวางแผน และเลือกวิธีการดูแลที่เหมาะสม โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา โดยการให้คำปรึกษา ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นี้ต้องมีความรู้ และทักษะในการให้คำปรึกษา นอกจากนี้ยังใช้การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหามีการประสานขอความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และรายงานผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ กระบวนการในการดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาคือ 4) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน เป็นการวางแผนในการจัดกิจกรรม หรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นนักเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานโรงเรียนให้เกิดกับนักเรียนทุกคนไม่ว่านักเรียนจะจัดอยู่กลุ่มใด ซึ่งกิจกรรมหลักที่ต้องดำเนินการ คือ กิจกรรมโฮมรูม และกิจกรรมประชุมผู้ปกครอง 5) การส่งต่อ เป็นการส่งนักเรียนที่ผ่านกระบวนการ

ป้องกัน และแก้ไขปัญหาแล้วแต่พฤติกรรมของนักเรียนยังไม่ดีขึ้นไปยังผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีขั้นตอนในการส่งต่อที่ชัดเจน และมีหลักฐานการส่งต่อที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง และนักเรียน มีการประสานงาน ติดตามผลการดำเนินงานของผู้ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ การส่งต่อนักเรียน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การส่งต่อภายใน และการส่งต่อภายนอก นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับปัญหาของ พิพัฒนพงศ์ ท้าวยศ (2565) ที่ได้เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 2 เขตภาคกลาง ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน และวีรยุทธ ชูมา (2565) ได้เปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบเจอปัญหาการดำเนินงานมากน้อยแตกต่างกันของคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยทีมนำ (ผู้บริหารสถานศึกษา) ทีมประสาน (หัวหน้างานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน) และทีมทำ (ครูที่ปรึกษา) ซึ่งบุคคลากรดังกล่าว มีประสบการณ์ในการทำงานด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มากน้อยแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่กำหนดโดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่ได้กล่าวถึง กระบวนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยตามที่แสดงในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 25 โรงเรียน รวม 1,259 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 60 คน และครู จำนวน 1,199 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2566) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยผู้บริหาร และครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาดังกล่าว โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ

(Taro Yamane, 1973) โดยตั้งค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน ซึ่งได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และกำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 25 คน หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 25 คน และครูที่ปรึกษา จำนวน 254 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการดำเนินงานของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี แบบสอบถามนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และส่วนที่ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีบทบาทในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เรื่อง ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 4) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน และ 5) การส่งต่อแบบสอบถามนี้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา หรือด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล 2 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective Congruence: IOC) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) ซึ่งได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่ได้รับการคัดเลือกมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.60-1.00 นอกจากนี้ ยังได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.93

3. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) 2) วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีบทบาทในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) 3) การใช้สถิติทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยการจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562) และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะดำเนินการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2562)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวม 5 ด้าน

ที่	รายการ	ปัญหาการดำเนินงาน $\bar{x}$	แปรผล S.D.	
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	1.68	0.70	น้อย
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	1.71	0.76	น้อย
3	ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	1.77	0.82	น้อย
4	ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	1.68	0.83	น้อย
5	ด้านการส่งต่อ	1.81	0.91	น้อย
รวมเฉลี่ย		1.73	0.75	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นว่าปัญหาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.73$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับน้อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งต่อ ($\bar{x} = 1.81$, S.D. = 0.91) ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 1.77$, S.D. = 0.82) ด้านการคัดกรอง นักเรียน ($\bar{x} = 1.71$, S.D. = 0.76) ด้านการส่งเสริม และพัฒนานักเรียน ($\bar{x} = 1.68$, S.D. = 0.83) และด้านการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 1.68$, S.D. = 0.70)

เมื่อพิจารณารายด้านผลการศึกษา พบว่า

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.68$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน มีระดับปัญหาสูงสุด ($\bar{x} = 1.90$, S.D. = 1.10) รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากนักเรียนในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงมีความเป็นปัจจุบัน ($\bar{x} = 1.88$, S.D. = 1.09) และข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ก่อนเปิด ภาคเรียน ($\bar{x} = 1.29$, S.D. = 0.52)

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.71$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดอบรมวิธีการใช้เครื่องมือในการคัดกรองนักเรียน สำหรับผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม มีระดับปัญหาสูงสุด ($\bar{x} = 1.82$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ การจัดเก็บสารสนเทศผลการคัดกรองนักเรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 1.76$, S.D. = 0.95) และ ข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ การรายงานผลการคัดกรองของนักเรียนให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\bar{x} = 1.66$, S.D. = 0.82)

3. ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.77$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดอบรมวิธีการให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม มีระดับปัญหาสูงสุด ($\bar{x} = 1.84$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมที่หลากหลายสำหรับการแก้ปัญหานักเรียนแต่ละกลุ่มเป็นประจำ ($\bar{x} = 1.82$, S.D. = 0.90) และ ข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ การสร้างความศรัทธา และความน่าเชื่อถือที่นักเรียนมีต่อครู ($\bar{x} = 1.65$, S.D. = 0.81)

4. ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{x} = 1.68$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การประเมินผลการจัดกิจกรรมโฮมรูม มีระดับปัญหาสูงสุด ($\bar{x} = 1.80$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ การจัดทำแผน/ โครงการ/กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมให้นักเรียนให้พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{x} = 1.79$, S.D. = 1.04) และข้อที่มีระดับ ปัญหาค่ำที่สุด คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกิจกรรมประชุมผู้ปกครอง ($\bar{x} = 1.58$, S.D. = 0.94)

5. ด้านการส่งต่อ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.81$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดทำแบบ บันทึกรับส่งต่อนักเรียน หรือแบบประสานงานขอความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษร มีระดับปัญหาสูงสุด ($\bar{x} = 1.97$, S.D. = 1.13) รองลงมาคือ การกำหนดแนวปฏิบัติการส่งนักเรียนกลับสู่สถานศึกษา เมื่อได้รับการช่วยเหลือ จากหน่วยงานภายนอกเรียบร้อยแล้ว ($\bar{x} = 1.85$, S.D. = 0.97) และข้อที่มีระดับปัญหาค่ำที่สุด คือ การประสานงานกับผู้ที่จะ ช่วยเหลือนักเรียนทั้งภายใน และภายนอกอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 1.70$, S.D. = 0.94)

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ การทำงาน

2.1 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับปัญหาดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน

ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.72	1.476	0.230
	ภายในกลุ่ม	147.73	301	0.49		
	รวม	149.18	303			
ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.91	2	0.96	1.674	0.189
	ภายในกลุ่ม	172.06	301	0.57		
	รวม	173.98	303			
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2.50	2	1.25	1.858	0.158
	ภายในกลุ่ม	202.42	301	0.67		
	รวม	204.92	303			
ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.99	2	2.99	4.496	0.012*
	ภายในกลุ่ม	200.44	301	0.66		
	รวม	206.43	303			
ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2.34	2	1.17	1.422	0.243
	ภายในกลุ่ม	247.28	301	0.82		
	รวม	249.62	303			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.54	2	1.27	2.300	0.102
	ภายในกลุ่ม	166.21	301	0.55		
	รวม	168.75	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษา ซึ่งจำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นในประเด็นปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนานักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe)

ตำแหน่ง	$\bar{x}$	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ครูที่ปรึกษา
		1.47	2.12	1.66
ผู้บริหารสถานศึกษา	1.47	-	-0.64*	-0.19
หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	2.12	-	-	-0.45*
ครูที่ปรึกษา	1.66	-	-	-

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับหัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และหัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับครูที่ปรึกษา มีความเห็นต่อปัญหาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับปัญหาดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน

ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.054	0.948
	ภายในกลุ่ม	149.12	301	0.50		
	รวม	149.18	303			
ด้านการคัดกรองนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	0.75	1.309	0.272
	ภายในกลุ่ม	172.47	301	0.57		
	รวม	173.98	303			
ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	4.72	2	2.36	3.548	0.030*
	ภายในกลุ่ม	200.20	301	0.67		
	รวม	204.92	303			
ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.65	0.958	0.385
	ภายในกลุ่ม	205.12	301	0.69		
	รวม	206.43	303			
ด้านการส่งต่อ	ระหว่างกลุ่ม	4.93	2	2.47	3.035	0.050*
	ภายในกลุ่ม	244.69	301	0.81		
	รวม	249.62	303			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	0.88	1.571	0.209
	ภายในกลุ่ม	167.00	301	0.55		
	รวม	168.748	303			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษา ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นในประเด็นปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยรวมแล้วความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความคิดเห็นในด้านการป้องกัน และการแก้ไขปัญหารวมถึงด้านการส่งต่อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการป้องกันและ
แก้ไขปัญหา โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe)

รายการ	ตำแหน่ง	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			1.62	1.85	1.89
ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา	น้อยกว่า 5 ปี	1.62	-	-0.23	-0.27
	5 – 10 ปี	1.85	-	-	-0.04
	มากกว่า 10 ปี	1.89	-	-	-

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการดำเนินงานระบบ
การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนก
ตามประสิทธิภาพการทำงานด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านการส่งต่อโดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe)

รายการ	ตำแหน่ง	$\bar{x}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			1.70	1.77	1.83
ด้านการส่งต่อ	น้อยกว่า 5 ปี	1.70	-	-0.14	-0.32*
	5 – 10 ปี	1.77	-	-	-0.18
	มากกว่า 10 ปี	1.83	-	-	-

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการดำเนินงานระบบ
การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนก
ตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการส่งต่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือ
และครูที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน และครูที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

1. ระดับปัญหาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน
ระดับน้อย เนื่องมาจากการที่สถานศึกษาได้วางแผนการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ
ครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนได้อย่างครบถ้วน และถูกต้อง
ทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และคัดกรองนักเรียนได้อย่างแม่นยำส่งผลให้สามารถป้องกัน และแก้ไขปัญหา
นักเรียนได้ตรงตามความต้องการ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่
ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความร่วมมือ และช่วยเหลือกันอย่างดีสอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563) ได้ศึกษาสภาพปัญหา และ

แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา นักเรียนด้านการส่งเสริมพัฒนา นักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน และยังสอดคล้องกับ ระวี ปราบรูป (2566) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน คือ ด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหา ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. การเปรียบเทียบระดับปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ถูกจำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เมื่อพิจารณาจากตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแล้วไม่มีแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษากับหัวหน้างานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และหัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับครูที่ปรึกษามีความเห็นต่อปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากการประชุมเพื่อทำความเข้าใจการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้มุมมองของปัญหาการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ในทางปฏิบัติการดำเนินงานด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียนอาจจะมี ข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันในมุมมองของผู้บริหารที่มองในภาพรวมกับหัวหน้างานระบบการดูแลประสานงาน และครูที่ ปรึกษาผู้ปฏิบัติที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวัญเนตร มุลทองจาด (2564) ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ พบว่า ฝ่ายบริหาร และครู มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตพร เลิศล้ำไตรภพ (2565) ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสินปุน โคกहार พรุเตยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า การเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ตามตัวแปรตำแหน่ง ด้านการส่งเสริมและพัฒนา มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อการส่งเสริม และพัฒนาแตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบระดับปัญหาการดำเนินงานระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการป้องกัน และการแก้ไขปัญหา และด้านการส่งต่อ มีความ คิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ด้านการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษาที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้างานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มี ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นผลมาจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาน้อย แตกต่างกัน แต่ทุกคนมีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รู้ขั้นตอน วิธีการในการ ดำเนินงาน แต่อาจมีบางด้านที่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า และอาจเป็นเพราะด้านการส่งต่อ มีขั้นตอนที่ต้องประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายภาคส่วนบุคลากรที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าผ่านปัญหาในส่วนที่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามาแล้ว และจากการที่ต้องประสานงานหลายภาคส่วนทำให้มีเครือข่ายของผู้เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้กระบวนการ และขั้นตอนในการดำเนินงานสะดวกมากขึ้น และเข้าใจกระบวนการดำเนินงานของแต่ละภาคส่วน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏพัชร ทะไร และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง ซึ่งพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องงานวิจัยของ พิพัฒน์พงศ์ ท้าวยศ (2565) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 2 เขตภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการส่งต่อนักเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานของระบบการดูแล และช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล สถานศึกษาควรมีการเพิ่มช่องทางในการเยี่ยมบ้านนักเรียน อาจเปลี่ยนจากการลงเยี่ยมบ้านจริง ๆ ของนักเรียนทุกคนเป็นการลงเยี่ยมบ้านเฉพาะนักเรียนที่เข้าใหม่ ส่วนนักเรียนที่ทราบพื้นฐานความเป็นอยู่แล้วสามารถใช้วิธีการเยี่ยมออนไลน์ หรือติดต่อประสานกับผู้ปกครองในการขอข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ครูที่ปรึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนของตนเอง เพราะเมื่อนักเรียนเกิดปัญหา หรือครูต้องการข้อมูลจากตัวนักเรียน นักเรียนกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความจริง เชื่อมั่นว่าครูจะสามารถรักษาความลับของตนเองได้

1.2 ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรมีการสำรวจความต้องการในการเข้ารับการอบรมวิธีการใช้เครื่องมือในการคัดกรองนักเรียนสำหรับผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรม เพื่อให้ครูสามารถคัดกรองนักเรียนได้อย่างถูกต้อง นักเรียนได้รับการช่วยเหลือ และส่งเสริมได้ตรงตามความเป็นจริง และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ อาจจะมีการจัดเก็บในรูปแบบออนไลน์ ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้ของการรักษาความลับของนักเรียนอย่างเข้มงวด

1.3 ด้านการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา ซึ่งการให้คำปรึกษาจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา แต่ถ้านักเรียนมีจำนวนมากผู้เชี่ยวชาญที่จะให้คำปรึกษาอาจจะดูแลได้ไม่ทั่วถึง และนักเรียนอาจจะไม่มีความกล้าพอที่จะไปปรึกษาคณะที่ไม่คุ้นเคย ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมวิธีการให้คำปรึกษาอย่างถูกวิธี สำหรับครูที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม และหากมีการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไข้ปัญหานักเรียนควรมีกิจกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับการแก้ไข้ปัญหานักเรียนแต่ละคน เพื่อให้เกิดการแก้ไข้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของนักเรียน

1.4 ด้านการส่งเสริมพัฒนา นอกจากการกำหนดการจัดกิจกรรมโฮมรูมที่ชัดเจนแล้วสถานศึกษาต้องมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลในทุกครั้งหลังการจัดกิจกรรมเสร็จสิ้น เพราะจะสามารถนำปัญหาการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไข้การดำเนินงานในครั้งถัดไปได้ทำให้งานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษา ควรมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาการดำเนินการพร้อมทั้งร่วมกันเสนอแนะวิธีการในการส่งเสริมพัฒนานักเรียน และการคัดเลือกกิจกรรม/โครงการที่สามารถพัฒนานักเรียนได้ อาจจะให้ผู้ปกครอง และนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกกิจกรรม สถานศึกษาจะได้กิจกรรมที่ตรงตามความต้องการของทุกคน และพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มตามศักยภาพ

1.5 ด้านการส่งต่อ สถานศึกษาควรมีการกำหนดรูปแบบเอกสารที่จะนำมาใช้ในการติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือ หรือการส่งต่อที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคในส่วนของเอกสาร กำหนดแนวปฏิบัติ การส่งนักเรียนกลับสู่สถานศึกษา เมื่อได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกเรียบร้อยแล้วให้ชัดเจน พร้อมทั้งชี้แจง ทำความเข้าใจกับครูผู้ปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเครือข่ายของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือ นักเรียนแก่กัน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนวิธีการประสานงานที่ช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาระบบการดูแล และช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ประกาศกระทรวงศึกษา เรื่อง นโยบายและจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี บังคับประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 จาก <https://www.moe.go.th>.
- ขวัญเนตร มูลทองจาด. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(2), 35-49. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2568 จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/252201/171481>.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13). นนทบุรี: ไทยเนรมิตอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2562). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์
- นันทิยา อินตะปา. (2564). การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนห้องสอนศึกษา ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอเจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34. วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น, 8(4), 68-82. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2568 จาก <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/AJntc/article/view/1314/592>.
- ณัฐพัชร์ ทะไร และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนใน กลุ่ม สหวิทยาเขตวังทองหลาง. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(2), 199-213. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2567 จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/247328/167772>.
- พิพัฒน์พงศ์ ท้าวยศ. (2565). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 2 เขตภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ระวี ปราบริปู. (2566). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของศูนย์การเรียนในพื้นที่ ชายแดนไทย-พม่า อำเภอแม่สอด ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น, 10(3), 61-79. สืบค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/AJntc/article/view/1740/1786>.
- วีรยุทธ ชูมา. (2565). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, 2(2), 15-27. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2567 จาก <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/EAI/article/view/1350>.

- วุฒิพงษ์ พันทิวา. (2563). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศตพร เลิศล้ำไตรภพ. (2565). ศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามทัศนะของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสินปุน โคกहार พรุเตียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษา**, 4(2), 177–188. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2567 จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/258391>.
- ศรัณย์ เปรมสุข. (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา. **Journal of Education and Innovation** 2024, 26(1), 303-320. สืบค้นเมื่อ 26 มกราคม 2568 จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/download/269533/181518/1089567.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2566) แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 จาก <https://www.sesalop.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **คู่มือครูระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้วิกฤตสังคมเส้นทางสู่คู่มืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต. (2546). **คู่มือครูระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ช่วงชั้นที่ 3-4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6)**. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). **ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หลักการ แนวคิด และทิศทางการดำเนินงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

Reference

- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing (5th ed.)**. New York: Harper Collins Publishers.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: Introductory Analysis**. New York: New York: Harper & Row.

คณะผู้เขียน

ปาริฉัตร แสนกาวิณ

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
e-mail: sankawin14102101@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
e-mail: phuwadon.c@lawasri.tru.ac.th

ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล

อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
e-mail: sayakorn@gmail.com

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพใน
ตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี
The Relationship Between Administrators' Instructional Leadership and Teachers'
Self-Efficacy of District Learning Encouragement Center under
Nonthaburi Office of Learning Encouragement

ประภาสิริ หาญทอง* สุดารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Prapasiri Harnthong* Sudarat Sarnswang and Prompilai Buasuwan
Faculty of Education, Kasetsart University

Received: December 24, 2024

Revised: February 5, 2025

Accepted: February 7, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี 2) ศึกษาความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใต้สถานศึกษาในกำกับของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี จำนวน 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการกำหนดพันธกิจทางวิชาการของสถานศึกษา ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.69$) 2) ระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.65$) 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.77$, $p < .01$)

คำสำคัญ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of instructional leadership among educational institution administrators under Nonthaburi Office of Learning Encouragement. 2) study the level of teachers' self-efficacy among teachers in educational institutions under Nonthaburi Office of Learning Encouragement and 3) examine the relationship between instructional leadership and teachers' self-efficacy within educational institutions under the Nonthaburi Office of Learning Encouragement. The population in this study consisted of 68 teachers and educational personnel under educational institutions supervised by the Nonthaburi Office of Learning Encouragement. A questionnaire was used as the instrument in collecting data. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that 1) The level of academic leadership among educational institutions administrators in Nonthaburi Office of Learning Encouragement was high, with the highest score in the component of defining the institution's academic mission ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.69$). 2) The level of teachers' self-efficacy among teachers in educational institution under Nonthaburi Office of Learning Encouragement was high and the component with the highest score was classroom management ability ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.65$). 3) There was a strong positive correlation between administrators' instructional leadership and teachers' self-efficacy among educational institutions under Nonthaburi Office of Learning Encouragement at the statistical significance level of .01 ($r = 0.77$, $p < .01$).

Keywords: Instructional Leadership, Teachers' Self-Efficacy, Nonthaburi Office of Learning Encouragement

บทนำ

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีชื่อเดิมคือ 'สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย' หรือ 'กศน.' เดิม ได้ตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 โดยมีพันธกิจหลักในการจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ใน 3 รูปแบบ ประกอบด้วย การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิ ตามระดับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ทั้งนี้ การดำเนินงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 มี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อันประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการพัฒนา หรือเพิ่มพูนทักษะตามความถนัดและความจำเป็นของแต่ละบุคคล อนึ่ง กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำทุกจังหวัด เพื่อเป็นหน่วยงานในการสนับสนุน ส่งเสริมให้กับสถานศึกษาในสังกัดในการส่งเสริมการเรียนรู้ ในพื้นที่ต่าง ๆ ในระดับอำเภอทั่วประเทศไทย ภายใต้พันธกิจของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ส่งผลให้สถานศึกษามี กลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีกลุ่มเป้าหมายคือประชาชนทั่วไปในพื้นที่บริการ ทุกเพศและทุกวัย 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง มีกลุ่มเป้าหมายคือประชาชนทั่วไปที่สนใจในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ผ่านการอบรมเกี่ยวกับ ทักษะชีวิต การพัฒนาชุมชนและสังคม การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเรียนรู้ในการฝึกอาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพ 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มีกลุ่มเป้าหมายคือประชาชน ทั่วไปที่เป็นผู้เรียนที่พลาด ขาด ด้วย จากการศึกษาในระบบที่อาจมีวิญญูติ ประสบการณ์ ความสนใจ และแนวโน้มต่อ การเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้สถานศึกษาภายใต้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

อาทิ เช่น ผู้เรียนทั่วไป ผู้ต้องขัง บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และทหารกองประจำการ เป็นต้น มีเป้าหมายเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษา หรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร หรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

จากบริบทของสถานศึกษาภายใต้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่กล่าวมา ความท้าทายสำคัญประการหนึ่งคือการที่สถานศึกษาต้องจัดการเรียนรู้ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ทั้งด้าน วย จุดประสงค์การเรียนรู้ อาชีพ และทักษะชีวิต ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อันหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน การบริหารจัดการหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Hallinger & Murphy (1985) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 3 มิติ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ทั้งการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้ครูเชื่อว่าตนเองสามารถบริหารจัดการชั้นเรียน ใช้กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทางการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ทั้งนี้ แนวคิดความเชื่อประสิทธิภาพในตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งพัฒนาโดย Bandura (1977) อธิบายว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่คาดหวัง โดยมีอิทธิพลต่อวิธีการคิด ความรู้สึก แรงจูงใจ และการกระทำ ซึ่งต่อมา Tschannen-Moran & Hoy (2007) ได้พัฒนาแนวคิดความเชื่อประสิทธิภาพในตนของครู (Teachers' self-efficacy) ความเชื่อของครูในประสิทธิภาพของตนเองที่จะทำให้การเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถจัดการแก้ไขปัญหาทั้งในและนอกห้องเรียนให้กับผู้เรียน ตลอดจนความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองในการปฏิบัติได้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู อันจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างมีอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความเพียรพยายามในการทำงาน ตลอดจนส่งผลให้ผู้เรียนมีความเชื่อในประสิทธิภาพในตนเองเฉกเช่นเดียวกับครูมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดี และกล้าแสดงออก อันประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ 1. ความสามารถในการใช้กลยุทธ์การสอน 2. ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน 3. ความสามารถในการสร้างความสนใจของผู้เรียน

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรีในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอทั้ง 6 แห่ง มีบริบทที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัย คือแม้จะตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลแต่มีความท้าทายในการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายและมีวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรีมีภูมิหลังทางด้าน การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุที่แตกต่างกันอาจทำให้มีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองในฐานะครูที่แตกต่างกันออกไป ในอีกด้านหนึ่งนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการและความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองในบริบทของสถานศึกษาภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ยังไม่เป็น

ที่แพร่หลาย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวในบริบทของสถานศึกษา ภายใต้งานสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดประจำจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดประจำจังหวัดนนทบุรี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวม ศึกษา รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการศึกษา โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger & Murphy (1985) ทฤษฎีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเอง (Self-Efficacy) ที่มีแนวคิดริเริ่มจาก Bandura (1977) และได้รับการพัฒนามาเป็นทฤษฎีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู โดย Tschannen-Moran & Hoy (2007)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบพบว่ามีการพัฒนาของแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ทางการศึกษาให้กับบุคลากรในสถานศึกษา การวางแผนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้ข้อมูลวิชาการ สังคม และสิ่งแวดล้อมประกอบการตัดสินใจ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาสัมพันธภาพส่วนบุคคล การสนับสนุนให้ครูเกิดการทำงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันโดย (Hallinger & Murphy, 1985) ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. การกำหนดพันธกิจทางวิชาการของสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของผู้บริหารในการกำหนดและสื่อสารพันธกิจทางวิชาการของสถานศึกษา โดยเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

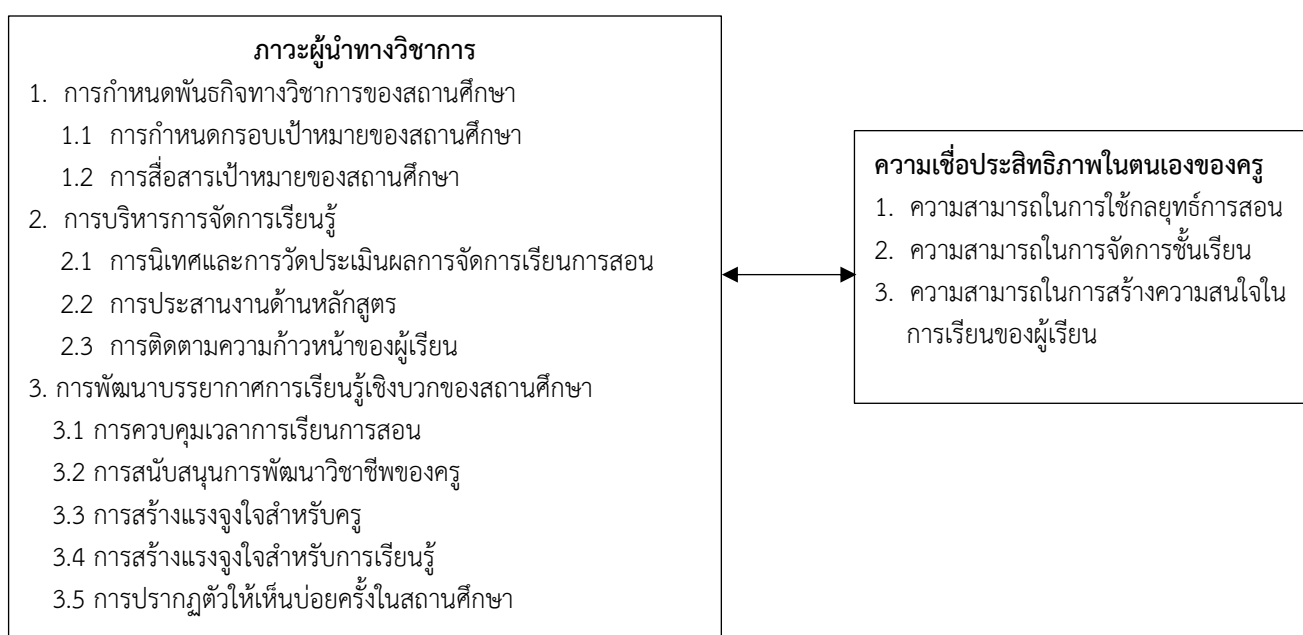
2. การบริหารการจัดการเรียนรู้ คือ การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ติดตาม และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมีการวางแผนการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบ มีการสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ครูผู้สอนเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้มีการประสานงานด้านหลักสูตรของสถานศึกษา ตลอดจนจัดให้มีการติดตามและพิจารณาความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งนำผลการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนมาวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกของสถานศึกษา คือ การดำเนินการของผู้บริหารในการสร้างและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาเวลาเรียนที่ชัดเจน มีระบบการควบคุมและบริหารจัดการเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้

ครูได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพผ่านการอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนการดำเนินการเหล่านี้ล้วนสะท้อนถึงบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของทั้งครูและนักเรียนอย่างเป็นองค์รวม

แนวคิดความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของ Bandura ได้รับการพัฒนาขึ้นในปี 1977 โดยมีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการทำงานร่วมกันอย่างซับซ้อนระหว่างปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) พฤติกรรม 2) ปัจจัยภายในส่วนบุคคล และ 3) สภาพแวดล้อมภายนอก ต่อมาในปี Bandura ได้พัฒนาแนวคิดนี้และเสนอว่าการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพในตนเอง ซึ่งเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าในความสามารถของตนที่จะจัดการกับความท้าทายและความคาดหวังต่อผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการคาดการณ์ว่าพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ หากบุคคลมีทั้งความเชื่อในความสามารถของตนเองในระดับสูงและมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้น จากแนวคิดดังกล่าวได้นำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษาโดยนำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู ซึ่งประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านกลยุทธ์การสอน ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการออกแบบและดำเนินการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 3) ประสิทธิภาพด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการกระตุ้นและรักษาความสนใจของผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ (Tschanen-Moran & Hoy, 2001)

จากผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนาครู สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ในขณะที่ครูที่มีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสูงจะมีความมั่นใจในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและแก้ปัญหา รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผู้เรียน เมื่อทั้งสองปัจจัยนี้ทำงานสอดประสานกัน จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาภายในองค์กรต่อไปผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์การเรียนรู้ระดับอำเภอ จำนวน 6 อำเภอ และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูในตำบล 52 ตำบล รวมทั้งสิ้น 68 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 46 ข้อแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน คือ 1. การกำหนดพันธกิจทางวิชาการของสถานศึกษา 2. การบริหารการจัดการเรียนรู้ 3. การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำถามจากแบบวัดความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูตามองค์ประกอบซึ่งครอบคลุม 3 องค์ประกอบอันได้แก่ 1. ความสามารถในการใช้กลยุทธ์การสอน 2. ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน 3. ความสามารถในการสร้างความสนใจของผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 24 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการและความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู

2. กำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับความหมายของตัวแปร

3. สร้างตารางกำหนดแผนผังการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

4. ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา (พรุณี ลีกิจวัฒนะ, 2565) ดังนี้

คะแนน +1	เห็นว่าสอดคล้อง
คะแนน 0	ไม่แน่ใจ
คะแนน -1	เห็นว่าไม่สอดคล้อง

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความตรงเนื้อหาซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 มาให้ในแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) โดยใช้เกณฑ์มากกว่า 0.80 ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยได้รับข้อมูลตอบกลับจากประชากรจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2565) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
0.01 - 0.19	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.80 - 0.99	มีความสัมพันธ์สูงมาก
1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสมบูรณ์

ผลการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน

(N=68)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	μ	σ	แปลผล
1. การกำหนดพันธกิจทางวิชาการของสถานศึกษา	4.26	0.71	มาก
2. การบริหารการจัดการเรียนรู้	4.15	0.72	มาก
3. การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกของสถานศึกษา	4.24	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.21$, $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ การกำหนดพันธกิจทางวิชาการ

ของสถานศึกษา ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.71$) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกของสถานศึกษา ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.66$) และองค์ประกอบการบริหารจัดการการเรียนรู้ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

2. ระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี
ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 จังหวัดประจำจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู 3 ด้าน

(N=68)

ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู	μ	σ	แปลผล
1. ความสามารถในการใช้กลยุทธ์การสอน	4.26	0.61	มาก
2. ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน	4.30	0.65	มาก
3. ความสามารถในการสร้างความสนใจของผู้เรียน	4.28	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูสังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
 จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ในทุก
 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน
 ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เรียน $\mu = 4.28$, $\sigma = 0.66$) และ
 องค์ประกอบความสามารถในการใช้กลยุทธ์การสอน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพใน
 ตนเองของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพ
 ในตนเองของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี

(N=68)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู			คะแนนรวมค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ความ เชื่อประสิทธิภาพ ในตนเองของครู
	ความสามารถ ในการใช้กล ยุทธ์การสอน (TSE1)	ความสามารถ ในการจัดการ ชั้นเรียน (TSE2)	ความสามารถใน การสร้างควา มสนใจของผู้เรียน (TSE3)	
1. การกำหนดพันธกิจทางวิชาการของ สถานศึกษา (IL1)	0.721**	0.675**	0.643**	0.709**
2. การบริหารจัดการเรียนรู้ (IL2)	0.724**	0.640**	0.702**	0.719**
3. การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก ของสถานศึกษา (IL3)	0.757**	0.699**	0.721**	0.758**
คะแนนรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	0.771**	0.706**	0.727**	0.767**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.767 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้รับไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี พบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือด้านการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู ด้านความสามารถในการใช้กลยุทธ์การสอน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.757

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกำหนดพันธกิจทางวิชาการของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.26$, $\sigma= 0.69$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ แยมโกสม (2565) ที่ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารว่ามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางแผน สนับสนุน และควบคุมองค์การหรือสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการกำหนดพันธกิจ มีการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำพาองค์การหรือสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี

2. ผลการศึกษาพบว่าระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสามารถในการจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu= 4.30$, $\sigma = 0.65$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงในชั้นเรียนร่วมกันกับผู้เรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานเดาสำคัญของการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shah (2022) ที่พบว่า ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองของครูมีความสัมพันธ์กับแนวปฏิบัติในการจัดการชั้นเรียน โดยครูที่มีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองสูงจะสามารถจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกของสถานศึกษา เนื่องจากการเรียนการสอนในบริบทของสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรีมีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เรียนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน ทั้งทางด้าน วัย ประสบการณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และความแตกต่างภายในตัวบุคคล การที่ครูมีความเชื่อมั่นในการสร้างข้อตกลงในชั้นเรียนร่วมกันกับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกฎระเบียบที่ตนมีส่วนร่วมในการกำหนด เกิดบรรยากาศประชาธิปไตยในชั้นเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.77$, $p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bariyah et al, (2022) ที่พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครู โดยผู้บริหารที่มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการสูงจะส่งผลให้ครูมีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้รับบริการและผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของผู้เรียนที่มีความหลากหลายทั้งในด้านวัย ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการเรียนรู้ที่แตกต่างของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าระดับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความสามารถในการจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนเพื่อเสริมสร้างวินัยเชิงบวกให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนรับมือกับสถานการณ์ที่อาจไม่คาดคิดในชั้นเรียน

1.3 จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวกที่ส่งผลต่อความมั่นใจของครูในการใช้กลยุทธ์การสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่เน้นการให้คำแนะนำและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจผ่านการยกย่องและให้รางวัลครูที่มีผลงานดีเด่น การสนับสนุนการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสม อันปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อประสิทธิภาพของตนเองให้กับครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการกำหนดพันธกิจทางวิชาการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านนี้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด การศึกษาเชิงลึกจะช่วยให้เข้าใจแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาอื่น ๆ ได้

2.2 ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ เนื่องจากพบว่าความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองของครูทำให้ครูมั่นใจในการจัดการจัดการชั้นเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2566) พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ.2566 (พิมพ์ครั้งที่2). นนทบุรี: ปิยมิตร มัลติมีเดีย.
- นพรัตน์ แยมโกสม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 31 มีนาคม พ.ศ.2567 จาก <http://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/569/1/63920281.pdf>
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2565). วิธีการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มินเซอร์วิส ซัพพลาย.

Reference

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bariyah, N. S. J., Norazlinda, S., & Marini, K. (2022). Kepimpinan pengajaran dan efikasi sendiri guru: Satu hubungan yang signifikan di sekolah menengah. **Jurnal Penyelidikan Teknokrat II**, 23(1), Retrieved on January 1, 2025 from <https://myjournal.mohe.gov.my/public/article-view.php?id=187025>.
- Cronbach, Lee. J. **Essentials of psychological testing. (5th ed.)** New York: Harper & Row, 1990.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. **The Elementary School Journal**, 86(2), 217-247. Retrieved on March 25, 2024 from <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/461445>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an elusive construct. **Teaching and Teacher Education**, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Tschannen-Moran M., & Hoy A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. **Teaching and Teacher Education**, 23(6), 944–956. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.05.003>
- Shah, D. (2022). Teachers’ Self-Efficacy and Classroom Management Practices: A Theoretical Study. **Journal of Education and Research**, 13(1) 8-26. <https://doi.org/10.51474/jer.v13i1.661>

คณะผู้เขียน

ประภาสสิริ หาญทอง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
e-mail: prapasiri.h@ku.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาร์ตน์ สารสว่าง

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
e-mail: fedusdrs@ku.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
e-mail: feduplb@ku.ac.th

หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชา
ร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา
Enhancement Program on Learning Management Competency Based on TPACK
Framework for Pre-service Elementary Education Students

ศัสยมน ส้งเว* ธาชีนี ศิวะศิลป์ชัย ณัฐกา นาเลื้อน และศิริวรรณ วณิชวัฒนารชัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Satsayamon Sangway* Thachinee Siwasilchai Nuttaka Naluan and
Siriwan Wanichwattanaworachai
Faculty of Education Silpakorn University

Received: December 11, 2024

Revised: February 6, 2025

Accepted: February 7, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการ สาระวิชาร่วมกับ ศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) และ 2) เพื่อศึกษาผลการใช้ หลักสูตรเสริมสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการ สาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) ใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบและจัดกิจกรรม ด้านความพึงพอใจ กลุ่ม ตัวอย่างคือ นักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ที่กำลัง ศึกษาอยู่ในภาค เรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 29 คน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยคือ แบบประเมิน สมรรถนะการจัดการเรียนรู้และแบบวัดความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติโดยการหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ การบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา มีองค์ประกอบของหลักสูตร 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (2) โครงสร้างของหลักสูตร (3) จุดประสงค์การเรียนรู้ (4) เนื้อหา (5) กระบวนการเรียนรู้ (6) การวัดและประเมินผล และ (7) สื่อการเรียนการสอน และมีผลการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบ 2) ประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับ นักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และค่า SD เท่ากับ 0.52 และความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษาที่ได้รับการอบรมโดยใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการ เรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการ ประถมศึกษา ในภาพรวมนักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.44

คำสำคัญ: หลักสูตรเสริมสมรรถนะ การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ TPACK

*ศัสยมน ส้งเว (Corresponding Author)

e-mail: satsayamon@vru.ac.th

Abstract

This research aimed to 1) develop a curriculum to enhance learning management competency based on the framework of integrating subjects with teaching science and technology (TPACK) and 2) study the results of using the curriculum to enhance learning management competency based on the framework of integrating subjects with teaching science and technology (TPACK) in 2 aspects: activity design and organization and satisfaction. The sample group was 29 elementary education students studying in the first semester of the 2024 academic year, Faculty of Education, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. The research instruments were the learning management competency assessment form and the satisfaction measurement form. Data was statistically analyzed by using mean and standard deviation. The research results found that: 1) The curriculum to enhance learning management competency based on the framework of integrating subjects with teaching science and technology (TPACK) for elementary school students had 7 curriculum components: (1) curriculum objectives, (2) curriculum structure, (3) learning objectives, (4) content, (5) learning process, (6) measurement and evaluation, and (7) teaching media. The results of quality examination by experts were at the good level in all components. 2) The overall effectiveness of the curriculum to enhance learning management competency according to the framework of integrating subject matter with pedagogy and technology (TPACK) for elementary education students was at the high level, with the mean value of 4.42 and a SD value of 0.52. The satisfaction of elementary education students towards the training of using the curriculum to enhance learning management competency according to the framework of integrating subject matter with pedagogy and technology (TPACK) was at the highest level, with the mean value of 4.73 and standard deviation of 0.44.

Keywords : Competency-based curriculum, Learning design and management, TPACK

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดแนวคิดการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ไว้ดังนี้ แนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม การวางรากฐานสำหรับการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะทางปัญญาควรเริ่มต้นตั้งแต่ในระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานที่สำคัญ เช่น การอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการแก้ปัญหาในชีวิตจริง (Darling-Hammond, 2000) นอกจากนี้การศึกษาในระดับประถมศึกษาช่วยให้เด็กได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (UNICEF, 2019) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เน้นการส่งเสริมเพื่อให้เกิดทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร ระบบการศึกษาต้องเตรียมนักเรียนให้มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับโลกยุคใหม่ มากกว่าการจดจำความรู้ (Fullan & Langworthy, 2014) ช่องว่างทางการศึกษาในแง่คุณภาพของโรงเรียนหรือการเข้าถึงทรัพยากรยังคงเป็นอีกประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเน้นการเข้าถึงที่เท่าเทียมกัน รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม (World Bank, 2018)

ในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและผลกระทบของการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาซึ่งจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และระบบการเรียนออนไลน์ ช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้แพลตฟอร์มเพื่อการเรียนรู้แบบดิจิทัลสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง เทคโนโลยีช่วยให้การเรียนรู้ไม่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาหลักสูตร TPACK สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาการประถมศึกษาเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาครูในการเรียนรู้วิธีออกแบบบทเรียนที่บูรณาการ CK, PK และ TK อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน หลักสูตร TPACK จะช่วยให้นักศึกษามีทักษะในการเลือกและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการสอน เช่น การสร้างสื่อดิจิทัลหรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนสามารถนำความรู้ทั้งสามด้านไปบูรณาการในกระบวนการสอน เพื่อให้ นักเรียนประมณได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ยึดตามกรอบ TPACK ช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ทำให้หลักสูตรมีความเหมาะสมกับความต้องการของนักศึกษาและตอบโจทย์การศึกษาในยุคปัจจุบันอย่างแท้จริง หลักสูตรที่พัฒนาด้วยแนวคิด TPACK ช่วยให้นักศึกษาครูเข้าใจและสามารถบูรณาการเนื้อหา วิธีการสอนและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม การฝึกใช้เทคโนโลยีที่หลากหลาย เช่น การสร้างสื่อดิจิทัล การใช้แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ ช่วยเพิ่มทักษะในการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรที่พัฒนานักศึกษาครูให้มีทักษะที่ทันสมัย เช่น การออกแบบบทเรียนแบบดิจิทัล และการใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาครูมีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายของการสอนในยุคดิจิทัล สำหรับระบบการศึกษาโดยรวมการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนการนำหลักสูตร TPACK ไปปรับใช้ในโรงเรียนช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น การสร้างครูที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การพัฒนาครูที่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และการเข้าใจนักเรียนอย่างลึกซึ้ง ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้ครูที่มีสมรรถนะในระดับสูงจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนา นักเรียนให้พร้อมรับมือกับอนาคตสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอธิมา บุญธรรม และเรชา ชูสุวรรณ (2567) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด TPACK Model ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี พบว่าแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด TPACK Model ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี มีองค์ประกอบโดย บูรณาการเทคโนโลยี วิธีการสอน และเนื้อหาเข้ากับการจัดการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ จัดเตรียมความพร้อมและบริการเครื่องมืออุปกรณ์ การสร้างความตระหนักรู้ด้านเทคโนโลยี และการสร้างครูแกนนำด้านเทคโนโลยี วิธีการสอนที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง การสร้างสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย Teach Less, Learn More และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก การจัดเนื้อหาให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การรวบรวมตัวชี้วัดหรือมาตรฐานการเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องกัน การสร้างเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร การสร้างหลักสูตรมุ่งสู่อาชีพ การพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา และการปรับเปลี่ยนเนื้อหาให้มีความทันสมัยและเป็นภาษาที่นักเรียนเข้าใจง่าย ทั้งนี้การบูรณาการด้านเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ วิธีการสอน และเนื้อหา ต้องมีการนิเทศสู่ชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกับการสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ดังนี้
 - 2.1 เพื่อพัฒนาความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา
 - 2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษาที่ได้รับการอบรมโดยใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ตามแนวคิดของ Taba (1962), Wheeler (1967), Oliva (1982) ได้ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร (Diagnosis of Needs: Diagnosis) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน ครู และสังคม เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รวมถึงพิจารณาบริบทและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนการสอน
2. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Aims and Objective Setting: Aims) เป็นการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและวิสัยทัศน์ของหลักสูตร และกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของหลักสูตรให้มีความชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับความต้องการที่ได้วิเคราะห์ไว้
3. เลือกเนื้อหาและจัดเนื้อหาสาระ (Selection and Organization of Content: Content) เป็นการเลือกเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมกับผู้เรียนโดยมีการจัดลำดับเนื้อหาให้เหมาะสมตามความยากง่าย และความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา
4. เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experience: Experience) เป็นการเลือกวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการวางแผนลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน
5. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Implementation: Implementation) เป็นการนำหลักสูตรที่ออกแบบไว้ไปสู่การปฏิบัติ
6. ประเมินผลและทบทวนหลักสูตร (Evaluation and Revision: Evaluation) เป็นการประเมินความมีประสิทธิภาพของหลักสูตรผ่านวิธีการที่หลากหลาย ประเมินผลสำเร็จตรวจสอบพื้นที่ที่ต้องการปรับปรุง และปรับเปลี่ยนหลักสูตรตามผลการประเมินโดยผลการประเมินหลักสูตรจะย้อนกลับไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ได้องค์ประกอบได้องค์ประกอบของหลักสูตรทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) โครงสร้างของหลักสูตร 3) จุดประสงค์การเรียนรู้ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล และ 7) สื่อการเรียนการสอน

3) แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในออกแบบและการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK)

กรอบแนวคิด TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากกรอบ PCK (Pedagogical Content Knowledge) ของ Shulman (1986) ซึ่งเน้นการบูรณาการความรู้สามด้าน ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา (Content Knowledge-CK) ซึ่งหมายถึงความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่จะสอน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือภาษา 2. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน (Pedagogical Knowledge-PK) ครอบคลุมวิธีการจัดการเรียนรู้ เช่น การสอนแบบโครงงาน (Project-Based Learning) หรือการเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry-Based Learning) และ 3) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี (Technological Knowledge-TK) เช่น การใช้ซอฟต์แวร์ การศึกษา เครื่องมือสื่อสารดิจิทัล และแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบออนไลน์

TPACK เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้นักการศึกษาออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล โดยเน้นการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับวิธีการสอนและเนื้อหาวิชา เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 (Mishra & Koehler, 2020) การพัฒนาความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบ TPACK มีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) ในผู้เรียน (Wang et al., 2021)

4) แนวคิด หลักการเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอน การวัดความพึงพอใจมักเน้นปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเหมาะสมของเนื้อหา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ (Huang et al., 2022)

หลักการสำคัญของความพึงพอใจในบริบทการศึกษา ได้แก่ 1) ความสามารถในการเข้าถึง (Accessibility) การออกแบบกิจกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน 2) ความชัดเจนและความสัมพันธ์ของเนื้อหา (Clarity and Relevance) การจัดเนื้อหาให้มีความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เรียน 3) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนที่สามารถกระตุ้นความสนใจและความร่วมมือของผู้เรียน (Lin et al., 2023)

5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทวัน พัวพัน (2562) ศึกษางานวิจัย เรื่อง การพัฒนารายวิชาการสอนแนวใหม่เพื่อส่งเสริม TPACK ในกลุ่มนักศึกษาครูวิทยาศาสตร์ พบว่า การออกแบบรายวิชาที่เน้นการฝึกปฏิบัติและการสะท้อนคิด ช่วยเพิ่มความมั่นใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในวิชาการศึกษา ผลการศึกษาภาคสนามแสดงว่านักศึกษาที่มีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยี เช่น โปรแกรม PhET ให้สอดคล้องกับบริบทการสอน

วิษุณี เรืองสวัสดิ์ และคณะ (2565) ศึกษาการใช้ TPACK ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะชีววิทยามีการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ตามกรอบ TPACK ในหัวข้อหลัก เช่น ระบบนิเวศและความหลากหลายและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเส้นทางการเรียนรู้มีความเหมาะสมและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

Jang & Chen (2010) ศึกษาการออกแบบกระบวนการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ใช้ระยะเวลา 18 สัปดาห์ โดยให้นักศึกษาครูฝึกออกแบบการเรียนรู้ที่รวมเทคโนโลยีผลการศึกษาแสดงว่านักศึกษาได้พัฒนาความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสำหรับการสอน

Archambault & Barnett (2010) ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือวัด TPACK พบว่า TK, PK, และ CK มีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการบูรณาการ TPACK และสนับสนุนการเรียนการสอนที่บูรณาการความรู้ในสามมิติอย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาการร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ร่วมกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยดำเนินการศึกษาข้อมูลในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบตามวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Methods) จากนั้นดำเนินการเสริมข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาครู โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) เป็นขั้นตอนในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Analysis) และกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Curriculum Goals) โดยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานักศึกษาครูสาขาวิชาการประถมศึกษา สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ครูประถมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์สาขาวิชาการประถมศึกษาและนักศึกษาโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและการพัฒนา (Design and Development: D1) เป็นขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Design and Development) โดยกำหนดขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร (Curriculum Design) ตามกรอบแนวคิดซึ่งได้จากการนำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาการร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลจากนักศึกษา ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้หาคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ รับรองคุณภาพของรูปแบบหลักสูตรโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research: R2) เป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาการร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นขั้นตอนของการประเมินผลและทบทวนหลักสูตร (Curriculum Evaluation and Revision) เป็นการตรวจสอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาการร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาการร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

1. ประชากรคือ นักศึกษาสาขาวิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 64 คน

2. กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาสาขาวิชาประถมศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 29 คน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. คู่มือหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ การบูรณาการสาระวิชาการร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ (3.1) ศึกษาเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคู่มือ (3.2) ร่างคู่มือ (3.3) นำร่างคู่มือเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมเชิงทฤษฎีแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข (3.4) นำร่างคู่มือฉบับปรับปรุง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้แบบประเมินความเหมาะสมที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Five

Rating Scales) ในการหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตร จะพิจารณาจากเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมกันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมกันมาก ค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมกันปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมกันน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมกันน้อยที่สุด เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากกว่า 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) น้อยกว่า 1.00 แสดงว่า ข้อความใช้ได้ คือ มีความเหมาะสม หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าวให้ตัดทิ้งไป หรือปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (3.5) ปรับปรุงและแก้ไขข้อความให้มีความเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (3.6) นำคู่มือไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ซึ่งมีลักษณะไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่าง และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้จริง และ(3.7) จัดพิมพ์คู่มือหลักสูตรฉบับจริงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้และแบบวัดความพึงพอใจ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

(1) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scales) จำนวน 7 ข้อ

(2) แบบวัดความพึงพอใจ มาตรฐานส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scales) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน รวม จำนวน 20 ข้อ

4.2 การตรวจสอบคุณภาพ ดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเป็น มาตรฐานส่วนประเมินค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scales) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบ ประเมินสมรรถนะด้านการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอน และเทคโนโลยี (TPACK) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การตรวจสอบความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีเกณฑ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความ เหมาะสมกันมากที่สุด ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมกันมาก ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความ เหมาะสมกันปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมกันน้อย และระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมกันน้อยที่สุด พบว่า (1) แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.77$ และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD = 0.40$ และแบบวัดความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.62$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน $SD = 0.07$

การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ดำเนินการโดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ซึ่ง ส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558) ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมกัน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมกันมาก ค่าเฉลี่ย 2.01 – 3.49 หมายถึง มีความ เหมาะสมกันปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมกันน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมกันน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้องที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มากกว่า 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) น้อยกว่า 1.00 แสดงว่า ข้อความใช้ได้ คือ มีความเหมาะสม หากมีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว ให้ตัดทิ้งไป หรือปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2558)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ นักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 29 คน

5.2 ทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา กับกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาสมรรถนะการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

X_1 O_1

X1 แทน หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

O1 แทน คะแนนจากการประเมินนักศึกษาหลังเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

(1) หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

(2) คู่มือการใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

(3) แบบประเมินสมรรถนะด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

5.4. ทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา กับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 18 ชั่วโมงแบ่งเนื้อหา โดยการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา นำผลการทดลองมาวิเคราะห์ผล และปรับปรุงแก้ไข

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้ ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.01 - 3.49 หมายถึง มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

6.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนแบบวัดความพึงพอใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการกำหนดเกณฑ์การแปลผลดังนี้ ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจ ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.01 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา มีองค์ประกอบของหลักสูตร 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) โครงสร้างของหลักสูตร 3) จุดประสงค์การเรียนรู้ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล และ 7) สื่อการเรียนการสอน และมีผลการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับดีมากทุกองค์ประกอบ

2. ประสิทธิภาพของหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

ที่	สมรรถนะ (ด้าน)	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ความสามารถในการวิเคราะห์เนื้อหา	4.72	0.45	มากที่สุด
2	ความสามารถในกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้	4.59	0.50	มากที่สุด
3	ความสามารถในการเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม	4.79	0.41	มากที่สุด
4	ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยี	4.21	0.49	มาก
5	ความสามารถในการสร้างสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้	4.48	0.63	มาก
6	ความสามารถในการจัดการเรียนรู้	4.62	0.49	มากที่สุด
7	ความสามารถในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้	4.17	0.38	มาก
รวม		4.51	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่านักศึกษามีค่าเฉลี่ยสมรรถนะการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) ในภาพรวมเท่ากับ 4.50 และค่าคะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}=4.79$, $SD=0.41$) ความสามารถในการวิเคราะห์เนื้อหา ($\bar{X}=4.72$, $SD=0.45$) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.62$, $SD=0.49$) ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.59$, $SD=0.50$) ความสามารถในการสร้างสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}=4.48$, $SD=0.63$) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยี ($\bar{X}=4.21$, $SD=0.49$) ความสามารถในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.17$, $SD=0.38$) ตามลำดับ

3. ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษาที่ได้รับการอบรมโดยใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

ตารางที่ 2 ผลความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษาที่ได้รับการอบรมโดยใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

ประเด็นคำถาม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านเนื้อหาและหลักสูตร			
1.1 ความเหมาะสมของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.90	0.31	มากที่สุด
1.2 การเชื่อมโยงเนื้อหากับการนำไปปฏิบัติจริง	4.59	0.50	มากที่สุด
1.3 ความทันสมัยและความเหมาะสมกับกรอบ TPACK	4.72	0.45	มากที่สุด
1.4 ความครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบ TPACK	4.76	0.44	มากที่สุด
1.5 นำเสนอการใช้เทคโนโลยี และเทคนิควิธีที่เหมาะสมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ TPACK	4.79	0.41	มากที่สุด
2. ด้านวิทยากร			
2.1 ความเชี่ยวชาญและความรู้ของวิทยากรในหัวข้อที่อบรม	4.62	0.49	มากที่สุด
2.2 ทักษะการสื่อสารของวิทยากร เช่น ความชัดเจนและการดึงดูดความสนใจ	4.69	0.47	มากที่สุด
2.3 ความสามารถในการตอบคำถามและแก้ปัญหา	4.72	0.45	มากที่สุด
2.4 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเองและส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.55	0.57	มากที่สุด
2.5 การตรงต่อเวลาและการจัดการเวลาในการฝึกอบรม	4.69	0.47	มากที่สุด
3. ด้านหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม			
3.1 ความหลากหลายและความน่าสนใจของวิธีการฝึกอบรม	4.79	0.41	มากที่สุด
3.2 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม	4.90	0.31	มากที่สุด
3.3 ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรมตั้งแต่ต้นจนจบ	4.72	0.45	มากที่สุด
3.4 การใช้สื่อประกอบการอบรมที่เหมาะสม	4.69	0.47	มากที่สุด
3.5 การเชื่อมโยงกิจกรรมกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ TPACK	4.62	0.49	มากที่สุด
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก			
4.1 ความสะดวกสบายของสถานที่ฝึกอบรม	4.69	0.47	มากที่สุด
4.2 ความพร้อมของอุปกรณ์ และสัญญาณอินเทอร์เน็ต	4.90	0.31	มากที่สุด
4.3 การจัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมที่ครบถ้วน	4.72	0.45	มากที่สุด
4.4 ความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ฝึกอบรม	4.90	0.31	มากที่สุด
4.5 ความพร้อมของสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.69	0.47	มากที่สุด
รวม	4.73	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลผลความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษาที่ได้รับการอบรมโดยใช้หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา พบว่านักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษาผู้ตอบแบบประเมินจำนวน 29 คน มีระดับความพึงพอใจทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา มีองค์ประกอบของหลักสูตร 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) โครงสร้างของหลักสูตร 3) จุดประสงค์การเรียนรู้ 4) เนื้อหา 5) กระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผล และ 7) สื่อการเรียนการสอน และมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร (Diagnosis of Needs: Diagnosis) 2) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Aims and Objective Setting: Aims) 3) เลือกเนื้อหาและจัดเนื้อหาสาระ (Selection and Organization of Content: Content) 4) เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experience: Experience) 5) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Implementation : Implementation) และ 6) ประเมินผลและทบทวนหลักสูตร (Evaluation and Revision : Evaluation) โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) เชิงระบบ ซึ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R1) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Analysis : CA) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนอกจากศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิดแล้ว ผู้วิจัยยังได้เก็บข้อมูลจากการสอบถาม และสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้ไปหาคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา หลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการประถมศึกษา และนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D1) เป็นการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Design and Development : CD) เป็นขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรโดยการกำหนดขั้นตอนการออกแบบหลักสูตร หาประสิทธิภาพและรับรองหลักสูตรหลักสูตรโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการทดลองใช้ (Try out) ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R2) เป็นการทดลองใช้หลักสูตร (Curriculum Implement : CI) และขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D2) เป็นการประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation : CE) เป็นขั้นตอนการประเมินผล การปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทสริน โตนุช (2562) เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรเสริม เรื่อง วิทยาศาสตร์สุขภาพกับความงามและการชะลอวัย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตในเขตกรุงเทพมหานคร" ได้พัฒนาหลักสูตรเสริมที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ 2) เนื้อหา 3) กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าหลักสูตรเสริมที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Taba (1962) และ Tyler (1969) ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรโดยการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและการบูรณาการองค์ความรู้เพื่อสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา อยู่ในระดับมากขึ้นไปเนื่องจากนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา มีความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) โดยเฉพาะในด้านการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของนักศึกษาในการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน การประยุกต์กรอบแนวคิด TPACK ในการออกแบบการเรียนรู้ช่วยให้นักศึกษาสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับเนื้อหาและวิธีสอนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้เชิงรุกนี้ช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่หลากหลาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทวัน พัวพัน (2562) ที่ได้ทำการพัฒนา

รายวิชาการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ TPACK สำหรับนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์ พบว่านักศึกษาที่ได้รับการฝึกปฏิบัติสามารถเลือกใช้เทคโนโลยี เช่น โปรแกรม PhET ได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและบริบทการสอน นอกจากนี้ การเสริมสร้างความรู้ด้านเนื้อหาผ่านการฝึกปฏิบัติยังช่วยลดความกังวลของนักศึกษาเกี่ยวกับ ความรู้เนื้อหาและเพิ่มความมั่นใจในการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษญานี เรืองสวัสดิ์ และคณะ (2565) ที่ศึกษา TPACK ในการสอนชีววิทยาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการเนื้อหา วิธีสอน และเทคโนโลยี โดยกำหนดเส้นทางการเรียนรู้ที่ชัดเจนและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ผลการวิจัยระบุว่าเส้นทางการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน จากข้อค้นพบเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการเทคโนโลยีกับเนื้อหาและวิธีสอนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และความมั่นใจของนักศึกษาในการจัดการเรียนรู้

3. ความพึงพอใจของนักศึกษาที่เข้ารับการอบรมด้วยหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ในทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความเหมาะสมของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้ เนื้อหาของหลักสูตรได้รับการออกแบบให้บูรณาการองค์ความรู้ด้านสาระวิชา ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเชิงปฏิบัติจริง การออกแบบเนื้อหาให้เหมาะสมกับบริบทของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ทำให้นักศึกษาสามารถเข้าใจและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ในส่วนกระบวนการอบรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เน้นวิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การใช้กรณีศึกษา การจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ และการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูส่งผลให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญของการบูรณาการ TPACK ในการจัดการเรียนรู้ หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชาร่วมกับศาสตร์การสอนและเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ยังสนับสนุนให้นักศึกษาเห็นภาพการประยุกต์ใช้ความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในห้องเรียนประถมศึกษา ทำให้นักศึกษามองเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่ตนจะได้รับในระยะยาว ส่งผลต่อความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรในการจัดการอบรมที่มีทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอ เช่น เครื่องมือเทคโนโลยี อุปกรณ์การสอน และตัวอย่างการสอนด้วยเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ทำให้นักศึกษาเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความสามารถของวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้าน TPACK สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักศึกษาเข้าใจแนวคิดและวิธีการที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของหลักสูตรและกระบวนการอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chai et al., (2013) ที่ได้รับว่าการอบรมที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะด้าน TPACK มีผลต่อการเพิ่มพูนความพึงพอใจทั้งในด้านเนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้ ช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูงสุดให้แก่ผู้เข้าอบรม และส่งผลต่อความสำเร็จของการอบรมในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. การนำหลักสูตรไปใช้จะมีประสิทธิภาพสูง ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของผู้เข้ารับการอบรม การส่งเสริม/สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทั้งในและนอกห้องเรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร
2. ระยะเวลาในการจัดอบรมควรมีความต่อเนื่อง และใช้การอบรมออนไลน์เข้าร่วมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหลักสูตร

3. บรรจุหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ TPACK ไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา

4. ส่งเสริมให้คณาจารย์นำกรอบ TPACK ไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการสอนและการประเมินผล
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ TPACK เช่น แรงจูงใจ ความสามารถด้านเทคโนโลยี หรือ การสนับสนุนจากผู้สอน

2. ควรมีศึกษาผลกระทบของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ TPACK ต่อทักษะสำคัญของผู้เรียน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์หรือการแก้ปัญหา

เอกสารอ้างอิง

ทศริน โตนุช. (2562). การพัฒนาหลักสูตรเสริม เรื่อง วิทยาศาสตร์สุขภาพกับความงามและการชะลอวัย เพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตในเขตกรุงเทพมหานคร. *สุทธิปริทัศน์*, 33(105), 15-24.

นันทวัน พัวพัน. (2562). การพัฒนารายวิชาการสอนแนวใหม่ที่ส่งเสริมความรู้เนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยีของนักศึกษาครุวิทยาศาสตร์: การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์แบบมีส่วนร่วม. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์จิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชญานี เรื่องสวัสดิ์ ศิริรัตน์ ศรีสะอาด และนันทยา ปิลันธนาพันธ์. (2565). TPACK ในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: TPACK ในชีววิทยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(1), 197-208.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการประเมินสถานภาพและแนวโน้มการศึกษาในอนาคตของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

เอธิมา บุญธรรม และเรชา ชูสุวรรณ. (2567). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด TPACK Model ในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี. *ลิกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 11(1), 213-223.

Reference

Archambault, L. M., & Barnett, J. H. (2010). Revisiting technological pedagogical content knowledge: Exploring the TPACK framework. *Computers, & Education*, 55(4), 1656-1662.

Chai, C. S., Koh, J. H. L., & Tsai, C. C. (2013). A Review of Technological Pedagogical Content Knowledge. *Educational Technology & Society*, 16(2), 31-51.

Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.

Fullan, M., & Langworthy, M. (2014). *A Rich Seam: How New Pedagogies Find Deep Learning*. London: Pearson.

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

Huang, X., Wang, J., & Zhang, Y. (2022). Satisfaction in e-learning: Exploring the role of content and technology. *Educational Technology Research and Development*, 70(3), 511-527.

Jang S.J., & Chen K.C. (2010). From PCK to TPCK: Developing a transformative model for pre-service science teachers. *Journal of Science Education and Technology*, 19(6), 553-564.

- Lin, Y., Chen, R., & Li, W. (2023). Factors influencing learner satisfaction in blended learning environments: A meta-analysis. **Journal of Educational Psychology**, 115(1), 15-32.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2020). Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK): A framework for teacher knowledge. **Computers & Education**, 94(1), 45-62.
- Oliva, P. F. (1982). **Developing the curriculum**. London: Scott, Foresman.
- Shulman, L. S. (1986). Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. **Educational Researcher**, 15(2), 4-14.
- Taba Hilda. (1962). **Curriculum development : theory and practice**. New York: Harcourt, Brace and World.
- Tyler, R. W. (1969). **Basic principles of curriculum and instruction**. Chicago: University of Chicago.
- UNICEF. (2019). **Global Framework on Transferable Skills**. New York: UNICEF.
- Wang, C., Luo, L., & Li, Z. (2021). Developing TPACK in pre-service teachers through collaborative learning. **Asia-Pacific Journal of Teacher Education**, 49(4), 456-473.
- Wheeler, D. K. (1967). **Curriculum process**. Chicago: University of Chicago.
- World Bank. (2018). **Learning to Realize Education's Promise**. Washington DC: World Bank.

คณะผู้เขียน

ศัสยมน สักเว

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
 เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง
 อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12120
 E-mail satsayamon@vru.ac.th

ธาชินี ศิวะศิลป์ชัย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
 เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง
 อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12120
 E-mail thachinee.si@vru.ac.th

ณัฐกา นานเลื่อน

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
 เลขที่ 222 ถนนพลพิชัย-บ้านพรุ ตำบล คอหงส์ อำเภอ หาดใหญ่
 จังหวัด สงขลา รหัสไปรษณีย์ 90110
 E-mail nuttaka@hu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชพัฒน์วรชัย

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
 เลขที่ 6 ถนนราชมรรคาใน ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอ เมือง
 จังหวัด นครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73000
 E-mail wantoo_@hotmail.com

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืน
กรณีศึกษา: โครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม
Causal Factors Influencing Adoption of Agricultural Innovation for Sustainability:
A Case Study of the Smile Innovation Project

ภากร ธนาภรณ์* และอรพรรณ คงมาลัย
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Pakorn Thanaporn* and Orapan Khongmalai
College of Innovation, Thammasat University

Received: May 16, 2024

Revised: June 8, 2024

Accepted: June 10, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเกษตร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มเกษตรกรผู้เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้มและใช้เทคโนโลยีทางการเกษตรจาก 45 พื้นที่ ใน 29 จังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 398 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบเจาะจง มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ ลักษณะคำถามปลายปิด มีการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารวมอยู่ที่ 0.945 และค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามรวมอยู่ที่ 0.979 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจด้วยสถิติเชิงอนุมาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาองค์ประกอบร่วม (Common Factor) และจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ นำผลที่ได้ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและขอความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ได้แก่ ทีมคณะบริหารโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม ทีมบริหารกิจการเพื่อสังคม ทีมนวัตกรรม และกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้งานจริง เพื่อให้ได้มุมมองและข้อมูลที่เพียงพอที่จะนำไปอภิปรายผล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ 2) คุณภาพของระบบ 3) ส่วนผสมทางการตลาด 4) การรับรู้ประโยชน์ 5) การรับรู้ความง่าย และ 6) การใช้งานจริง และแนวทางในการพัฒนา คือ ผู้รับผิดชอบโครงการควรกำหนดกลยุทธ์ให้ครบทั้ง 6 ด้าน มุ่งเน้นการสำรวจความต้องการจำเป็นของผู้ใช้งานที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาเรื่องการทำงานของระบบเทคโนโลยี ปัญหาและการแก้ไขจากการใช้งาน นำไปสู่การยอมรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยลดระยะเวลาในการเพาะปลูก ประหยัดค่าใช้จ่าย พัฒนาองค์ความรู้ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มจุดขายและจุดเด่นที่ทันสมัย และการส่งผ่านระบบออนไลน์

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับ นวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Abstract

This quantitative research aimed to study the component of causal factors influencing adoption of agricultural innovation for sustainability. The sample of 398 farmers who participated in the innovation project of creating smiles and using agricultural technology were selected using purposive sampling from 45 areas in 29 provinces nationwide. Data was collected using an online questionnaire with closed-ended questions. The content validity and reliability of the questionnaire were examined. The content validity index was 0.945, and the overall reliability of the questionnaire was 0.979, both of which met the standard criteria. The data analysis using inferential statistics by employing the statistical software of Exploratory Factor Analysis (EFA) technique was conducted to identify common factors and regroup the components. The research results were used to consult with experts to seek opinions related to the research. The experts included management team of innovation project of creating smiles, social enterprise management team, innovation team, and real farmer groups to obtain enough perspectives and information for the discussion. The results showed that the factors that contributed to the adoption of agricultural innovation for sustainability consisted of 6 factors: 1) Information Quality, 2) System Quality, 3) Marketing Mix, 4) Perceived Usefulness, 5) Perceived Ease of Use, and 6) Actual Use. The development guidelines required the responsible persons for the project to define the strategies for all 6 components and examine the actual demand of various users in order to develop the operation of technology system. Problems and solutions for the operation led to the adoption of new technologies that helped shorten the cultivation period, minimize the expenses and develop product design knowledge to maximize modern and unique selling points and online ordering.

Keywords: Causal Factors Influencing Adoption, Agricultural Innovation for Sustainability, Exploratory Factor Analysis

บทนำ

อาหารเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ในปัจจุบันประชากรโลกมีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ความต้องการอาหารจึงเพิ่มขึ้น ภาคการเกษตรจึงนับว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นอย่างมาก จากข้อมูลการทำสำมะโนการเกษตรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าประเทศไทยมีจำนวนประชากรในภาคเกษตรมากถึง 25 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 40 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ภาคการเกษตรยังสามารถสร้างรายได้ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศประมาณร้อยละ 9 ของ GDP เมื่อปี 2563 ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับเป็นผู้ผลิตและส่งออกอาหารในอันดับที่ 11 ของโลก (ณัฐพร ปวนปิ่นคำ และสามารถ ใจเตี้ย, 2566)

แต่ในปัจจุบันเกิดสภาพอากาศแปรปรวนจากภาวะโลกร้อน ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรมีจำนวนไม่เพียงพอ และไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการ การพัฒนาด้านการเกษตรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีรายได้สูงขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้เกษตรกรในประเทศไทยส่วนใหญ่ ยังคงทำการเกษตรแบบวิถีดั้งเดิม ทำให้ได้ผลผลิตมีจำนวนและคุณภาพไม่เพียงพอ ทั้งในการหมุนเวียนภายในประเทศ และการส่งออก ชี้ความสามารถการส่งออกสินค้าเกษตรไทยจึงลดลง ส่งผลต่อปัญหาผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) และมีความเสี่ยงการนำสินค้าเข้าของคู่แข่งจากประเทศอื่น เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืน จึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มผลผลิต รักษาคุณภาพ และลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สามารถทำให้เกษตรกรสร้างรายได้

เพิ่มขึ้น พร้อมกับลดรายจ่ายในระยะยาว แต่เกษตรกรไทยส่วนใหญ่ยังไม่กล้าทดลอง รับผิดชอบต่อความเสี่ยงจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเกษตร โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ที่มีข้อจำกัดในการมองเห็นความสำคัญและขาดความรู้ในการใช้งานเทคโนโลยี การสร้างการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (อารี วิบูลย์พงศ์, 2565)

เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มความหลากหลายของนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืนของเกษตรกรกลุ่ม ปตท. จึงได้ริเริ่ม “โครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม” เพื่อช่วยเหลือฟื้นฟูเศรษฐกิจและพัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี 2564–2566 และดำเนินงานโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม ไปแล้วกว่า 45 พื้นที่ โดยนำนวัตกรรม องค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญของแต่ละบริษัทมาพัฒนาชุมชนเครือข่าย 45 ชุมชน ใน 29 จังหวัดทั่วประเทศ ผ่านการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทชุมชนใน 3 ด้าน ประกอบด้วย “Smart Farming” ยกระดับการเกษตรด้วยนวัตกรรมให้ผลผลิตที่มีคุณภาพในปริมาณสูงขึ้น “Smart Marketing” เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วยการแปรรูปและสร้างมาตรฐาน เพิ่มช่องทางจัดจำหน่าย และ “Community-based Tourism” ส่งเสริมการบริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามอัตลักษณ์ของท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีการเกษตรอัจฉริยะต่าง ๆ มาใช้ยกระดับกระบวนการผลิตและเพาะปลูก ผลผลิต พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรสู่วิถีใหม่ ให้เกษตรกรสามารถบริหารจัดการผลผลิตได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพ มีมาตรฐานรองรับ และมีการบริหารจัดการกิจการได้อย่างยั่งยืน รวมถึงพัฒนาความรู้ความสามารถของเกษตรกรให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรในระดับสากลมากขึ้น

โดยปัจจุบันโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ช่วยให้ทุกชุมชนสร้างรายได้เพิ่มขึ้นจากฐานรายได้เดิมถึงร้อยละ 10 มีผลิตภัณฑ์ชุมชนได้รับการพัฒนา 45 รายการ พัฒนา 6 พื้นที่ท่องเที่ยว ที่สำคัญคือทำให้เกษตรกรเพิ่มทักษะและศักยภาพที่สามารถดำเนินการและพึ่งพาตนเองได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะใช้โครงการดังกล่าวเป็นกรณีศึกษา เพื่อถอดบทเรียนจากโครงการ ในการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการเกษตรเป็นแนวทางในการบริหารเทคโนโลยีและพัฒนานวัตกรรมของภาคการเกษตร ต่อยอดให้เกิดความยั่งยืน เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากลุ่มปัจจัยที่นำไปสู่การยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเกษตร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

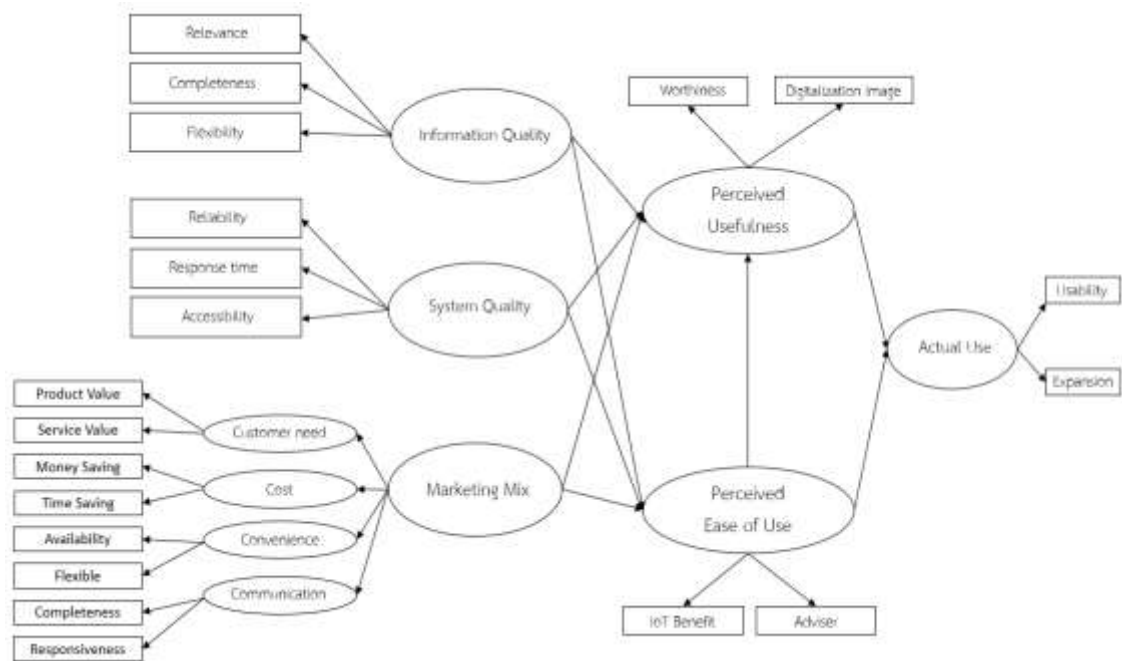
1. แนวคิดทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) เป็นทฤษฎีที่มีการยอมรับและมีชื่อเสียงที่พัฒนาโดย Davis (1989) ซึ่งเป็นการเพิ่มเติมจากทฤษฎีการกระทำตามหลักและเหตุผล (The Theory of Reasoned Action: TRA) ใช้อธิบายและทำนายพฤติกรรมในการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านการศึกษาได้ด้วยการปรับแต่งตามบริบทที่เหมาะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและความสนใจส่วนบุคคลในการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีการเกษตร โดยมีตัวแปรสำคัญ 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน Perceived Ease of Use (PEOU) ของเทคโนโลยีหรือระบบ มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ใช้ที่จะยอมรับหรือปฏิเสธการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่เข้าสู่ระบบหรือองค์กรต่าง ๆ เทคโนโลยีที่มีความง่ายต่อการใช้งานจะทำให้ผู้ใช้รู้สึกสะดวกและไม่ซับซ้อนในการใช้งาน เช่น การให้ความช่วยเหลือ และการทำให้ผู้ใช้สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ง่าย ๆ เป็นต้นการทำให้ผู้ใช้มีความรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน มีผลทำให้ลดความต่อเนื่องในการปฏิเสธการใช้เทคโนโลยี และเพิ่มความน่าจะเป็นที่ผู้ใช้จะยอมรับใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ในการปฏิบัติงานหรือชีวิตประจำวันของตนเอง 2) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) หมายถึงความเชื่อของผู้ใช้ว่าการใช้เทคโนโลยีหรือระบบนั้นสามารถทำให้งานหรือกิจกรรมที่ต้องการทำได้ง่ายขึ้น หรือมีประโยชน์ต่อผู้ใช้ ดังนั้น

เมื่อผู้ได้รับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีการปฏิบัติงานหรือการใช้งานประจำวัน ผู้ใช้มักจะมีความพร้อมที่จะยอมรับและนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้ ทำให้รู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ มีประโยชน์ มีค่าต่อการทำงานหรือชีวิตของผู้ใช้ในทางบวก

2. แบบจำลองของ DeLone and McLean Information System Success Model (IS Success Model) เป็นแบบจำลองที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อวัดความสำเร็จของระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี โดย Rafael DeLone และ Ephraim McLean ในปี 1992 และได้รับการปรับปรุงต่อเนื่องในภายหลัง แบบจำลองนี้นำเสนอมุมมองแบบมีหลายมิติต่อความสำเร็จของระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ที่สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของระบบ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) คุณภาพของระบบ (System Quality) คือ ลักษณะที่พึงประสงค์ของเทคโนโลยีและระบบ เช่น ความน่าเชื่อถือของระบบ ความรวดเร็วในการตอบสนองและความสามารถในการเข้าถึง รวมทั้งคุณสมบัติของระบบ ความซับซ้อนความยืดหยุ่นและการตอบสนองที่ดี 2) คุณภาพของข้อมูล (Information Quality) หมายถึง ลักษณะที่พึงประสงค์ในผลลัพธ์ของระบบสารสนเทศ เช่น เป็นข้อมูลที่มีความถูกต้อง มีความยืดหยุ่น เข้าใจได้ง่าย ตอบสนองทันต่อความต้องการใช้ และ 3) คุณภาพของการบริการ (Service Quality) หมายถึง คุณภาพของการสนับสนุนระบบ ผู้ใช้ได้รับการบริการที่ดี ความสามารถทางเทคนิค การตอบสนอง ความถูกต้อง และการเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่โครงการ

3. แนวคิดส่วนประสมทางการตลาดของผู้บริโภค 4C's Marketing (Lauterborn, 1990) เน้นให้ความสำคัญกับมุมมองของผู้บริโภคมากขึ้น โดยจะมีการพิจารณาจากมุมมองของลูกค้าหรือผู้บริโภคในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการตลาด 4C's ได้แก่ 1) Customer Needs (ความต้องการของผู้บริโภค) เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ การเข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายจะช่วยให้ธุรกิจหรือผู้ประกอบการสามารถสร้างเทคโนโลยีหรือบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดกลุ่มเกษตรกรได้ดี 2) Cost to the Customer (ต้นทุนของผู้บริโภค) การเลือกใช้เทคโนโลยีต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าของเทคโนโลยีหรือบริการต่อผู้บริโภค รวมถึงการลดค่าใช้จ่ายที่ผู้บริโภคต้องจ่ายในการดำเนินกิจการ 3) Convenience (ความสะดวกสบาย) เกี่ยวข้องกับการทำให้ผลิตภัณฑ์เทคโนโลยี หรือบริการเข้าถึงผู้บริโภคได้ง่ายและสะดวก โดยการพิจารณาถึงทั้งการจัดจำหน่าย การบริการกลุ่มเป้าหมาย และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ 4) Communication (การสื่อสาร) มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์กับผู้บริโภค การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม การประชาสัมพันธ์ และการสร้างความติดต่อผ่านช่องทางต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญของการตลาด การใช้ 4C's Marketing ช่วยให้ธุรกิจเน้นที่ความต้องการและประสิทธิภาพของการให้บริการต่อกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น และสามารถปรับกลยุทธ์การตลาดในทิศทางที่มีประสิทธิภาพต่อการตอบสนองต่อตลาดได้ดี ในทางของเทคโนโลยีการเกษตร การเลือกใช้เทคโนโลยีของเกษตรกรเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้วิจัยมีการปรับนำตัวแปรมาใช้ โดยนับเกษตรกรเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริโภคที่คำนึงถึงการเลือกซื้อ เลือกใช้เทคโนโลยีมาปรับใช้ในวิจัยครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร ทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังแสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้มและใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยกำหนดขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างตามหลักในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อ้างอิงตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Lindeman, Merenda และ Gold ของ Lindeman, Merenda & Gold (1980) ได้นำมาประยุกต์ใช้ ระบุไว้ว่าควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างควรมีประมาณ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งในกรอบงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ตัวแปร ใช้ 20 เท่า ดังนั้นงานวิจัยนี้ควรมีก่อนกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 320 แต่เพื่อป้องกันการได้รับข้อมูลตอบกลับที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลอย่างน้อย 360 ตัวอย่าง อ้างอิงจากสูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) ซึ่งได้กำหนดค่าคลาดเคลื่อนที่ระดับยอมรับได้ในการวิจัยที่ระดับ 0.05 , $n = 396 \rightarrow 500 = 360$ ชุด โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างโดยการพิจารณากลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับงานวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยเชิงปริมาณผ่านการทำแบบสอบถาม (Questionnaire) รูปแบบคำถามลักษณะปลายปิด (Close-Ended) ให้ค่าคะแนนตัวแปรแบบ Rating Scale ของ ลิเคิร์ท หรือที่เรียกว่า Likert's Rating Scale (Likert R., 1967) โดยให้การให้คะแนนทั้งหมด 5 ระดับ

3. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิด ทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์บริบท ทดสอบความถูกต้องของเนื้อหาที่ได้ใช้ในแบบสอบถาม (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาข้อคำถามและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านเพื่อปรับแก้เนื้อหา การตั้งข้อคำถามที่เกี่ยวข้องให้มีความครอบคลุมในทุกปัจจัยและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รวมถึงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามและคุณลักษณะ โดยใช้สูตรการคำนวณตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2547) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความแม่นยำของข้อคำถาม (Reliability) โดยการนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยจำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด

เพื่อทำการ Pilot Test กับกลุ่มตัวอย่างจริงคือเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบ (Internal Consistency Method) ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบได้เมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์, 2547) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทั้งนี้ ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์ของข้อคำถามแต่ละปัจจัยอยู่ในช่วง 0.874–0.938 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ที่ 0.979 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความชัดเจนเพียงพอ สามารถนำไปใช้ศึกษาในแบบสอบถามจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (ผ่าน Google Form) ไปยังจากกลุ่มตัวอย่างเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้มและใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมาทั้งสิ้น 398 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (Means) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของประชากรในงานวิจัย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาองค์ประกอบร่วม (Common Factor) และจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ (อรรถไกร พันธุ์ภักดี, 2559)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 398 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 84.9 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26–41 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.9 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ อนุปริญญา ปวส. คิดเป็นร้อยละ 67.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.6 โดยส่วนมากมีประสบการณ์ที่เคยใช้เทคโนโลยีการเกษตรมากกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.7 โดยเทคโนโลยีและเครื่องมือทางการเกษตรที่เคยใช้มากที่สุด คือสารปรับปรุงดิน Biochar คิดเป็นร้อยละ 68.8 ส่วนเทคโนโลยีและเครื่องมือการเกษตรที่นิยมใช้มากที่สุดในปัจจุบัน คือ Internet of Things (IoT) ถึงร้อยละ 84.2 และประชากรส่วนมากมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เทคโนโลยีทางการเกษตรเพื่อลดรายจ่ายในการทำเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 91

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามถูกนำมาทดสอบความเหมาะสมของ องค์ประกอบตามแนวคิดงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Components และการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยเกณฑ์การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล ได้แก่ สถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (Field, 2005) และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ควรมีค่า P-value (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (Hair et al., 2010) ซึ่งจะถือว่ามีความเพียงพอต่อการใช้วิธี EFA และเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม ได้แก่ สถิติความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance Explained) ควรมากกว่า หรือเท่ากับร้อยละ 60.00 ซึ่งจะถือว่าองค์ประกอบใหม่ สามารถอธิบายองค์ประกอบโดยรวมได้อย่างเพียงพอ ค่าสถิติความร่วมกัน ซึ่งใช้วัดความสามารถของตัวแปรในการอธิบายองค์ประกอบร่วม ควรมากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งจะถือว่ามีความเพียงพอ และสถิติน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้แสดงความสอดคล้องของตัวแปรกับกลุ่มองค์ประกอบ ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งถือว่า มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติและถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ของตัวแปร (Hair et al., 2010) โดยผลการทดสอบ EFA มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล พบว่าข้อมูลมีความเหมาะสม เพียงพอในการใช้วิธี EFA และมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.90 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่า ระดับ 0.05 มีค่าความแปรปรวนสะสม เท่ากับร้อยละ 82.89 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล 3 องค์ประกอบ รวมเป็น 1 องค์ประกอบ เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ ความครบถ้วน และความยืดหยุ่นของข้อมูล ค่าสถิติร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.76–0.87 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.87–0.93

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล (Information Quality)

คุณภาพข้อมูล (Information Quality)	น้ำหนักองค์ประกอบ
ข้อมูลที่ได้ มีการจัดระเบียบข้อมูลเป็นอย่างดี มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้องครบถ้วนตามหลักการทางเกษตรกรรม	0.93
สามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในจุดประสงค์อื่น ที่นอกจากงานการเกษตรได้	0.92
เทคโนโลยีแสดงวิธีใช้ครบถ้วน และแสดงข้อมูลได้อย่างละเอียด	0.92
เทคโนโลยีและระบบ IoT มีข้อมูลการใช้งานที่หลากหลาย คลอบคลุมการใช้งานได้ในหลายด้าน	0.91
เทคโนโลยีและระบบ IoT ให้ข้อมูลที่สำคัญตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานที่จำเป็น	0.87

2. ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสม เพียงพอในการใช้วิธี EFA และมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.89 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่า ระดับ 0.05 มีค่าความแปรปรวนสะสม เท่ากับร้อยละ 83.04 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล 3 องค์ประกอบ รวมเป็น 1 องค์ประกอบ เป็นการแสดงถึงความเสถียรภาพ ความรวดเร็วและความสามารถต่อการเข้าถึงของระบบ ค่าสถิติร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.80–0.86 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.90–0.93

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านคุณภาพระบบ (System Quality)

คุณภาพระบบ (System Quality)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีและระบบ IoT มีการจัดวางระบบที่สามารถเข้าถึงการใช้งานได้ง่าย	0.93
เทคโนโลยีและระบบ IoT สามารถเข้าใช้งานและเชื่อมต่อข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว	0.92
เทคโนโลยีและระบบ IoT สามารถตอบสนองต่อการสั่งการได้ทันที	0.92
เทคโนโลยีและระบบ IoT สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องในระหว่างการใช้งาน	0.90
สามารถเข้าใจการทำงานของในเทคโนโลยีและระบบได้อย่างรวดเร็ว	0.90

3. ปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด พบว่าข้อมูลมีความเหมาะสม เพียงพอในการใช้วิธี EFA และมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.94 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่า ระดับ 0.05 มีค่าความแปรปรวนสะสม เท่ากับร้อยละ 78.55 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่าปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด 2 องค์ประกอบ รวมเป็น 1 องค์ประกอบ เป็นการแสดงถึงความต้องการของผู้ใช้และต้นทุนของผู้ใช้ ค่าสถิติร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.72–0.86 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.85–0.93

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด (Marketing Mix)

ส่วนผสมทางการตลาด (Marketing Mix)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีมีประสิทธิภาพต่อการใช้งาน มีเสถียรภาพ มีความทนทาน คุ่มค่าต่อการใช้งานในระยะยาว	0.92
เทคโนโลยีมีการรับรองความปลอดภัย และมีการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	0.91
สามารถประสานงาน ติดต่อผู้ดูแลได้ง่าย เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแก้ปัญหาพร้อมกับชุมชน	0.90
เทคโนโลยีและระบบ IoT ช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงานของท่าน	0.90
เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการเข้าช่วยเหลือกิจกรรมของท่านอยู่เสมอ	0.87
เทคโนโลยีช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายสาธารณูปโภค (เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า)	0.87
เทคโนโลยีสามารถลดระยะเวลาเพาะปลูก ช่วยทำให้เกิดผลผลิตได้เร็วยิ่งขึ้น	0.86
เทคโนโลยีสามารถนำไปใช้งานได้หลากหลาย	0.85

4. ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ พบว่าข้อมูลมีความเหมาะสม เพียงพอในการใช้วิธี EFA และมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.93 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่า ระดับ 0.05 มีค่าความแปรปรวนสะสม เท่ากับร้อยละ 82.82 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่าปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด 2 องค์ประกอบ รวมเป็น 1 องค์ประกอบ เป็นการแสดงถึงความคุ้มค่าและภาพลักษณ์การผลิตแบบอัจฉริยะ ค่าสถิติร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.76–0.86และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.87 – 0.94

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness)

การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีและระบบ IoT ช่วยเพิ่มคุณภาพผลผลิตที่ดีขึ้น	0.94
เทคโนโลยีและระบบ IoT ช่วยเพิ่มจำนวนผลผลิตให้มากขึ้น	0.93
การใช้เทคโนโลยีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์การเกษตรแบบอัจฉริยะ (Smart Farming)	0.92
การใช้ระบบเทคโนโลยีการเกษตร ช่วยเพิ่มจุดขายและจุดเด่นที่ทันสมัยให้แก่ธุรกิจ	0.91
การใช้ระบบเทคโนโลยีการเกษตร ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ลูกค้า	0.89
เทคโนโลยีและระบบ IoT ช่วยเพิ่มรายได้และสร้างผลกำไร	0.87

5. ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่าย พบว่าข้อมูลมีความเหมาะสม เพียงพอในการใช้วิธี EFA และมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.70 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่า ระดับ 0.05 มีค่าความแปรปรวนสะสม เท่ากับร้อยละ 83.96 และผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่าปัจจัยด้านการถ่ายทอดความรู้จาก 2 องค์ประกอบ ที่สื่อถึงการใช้ประโยชน์จาก IoT และคำแนะนำ กลายเปลี่ยนเป็น 2 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงความสามารถเข้าใจได้และสามารถควบคุมได้ โดยอ้างอิงจากทฤษฎีปัจจัยด้านการรับรู้ความง่าย Perceived Ease of Use (Davis, 1989) ซึ่งค่าสถิติร่วมกัน อยู่ระหว่าง 0.72–0.88 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77–0.89 ซึ่ง 2 องค์ประกอบคือ

(1) กลุ่มองค์ประกอบด้านความสามารถเข้าใจได้ ที่เปลี่ยนชื่อจากเดิม โดยการรวมองค์ประกอบด้านการใช้ประโยชน์จาก IoT และการให้ข้อมูลคำแนะนำ มีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 39.89 โดยค่าน้ำหนักสูงสุดคือการรับรู้ถึงประสิทธิภาพและประโยชน์หลังจากการแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีและระบบฯ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มองค์ประกอบด้านสามารถเข้าใจได้ (Understandable)

สามารถเข้าใจได้ (Understandable)	น้ำหนักองค์ประกอบ
การรับรู้ถึงประสิทธิภาพและประโยชน์หลังจากการแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีและระบบฯ	0.89
เจ้าหน้าที่ที่มีความเต็มใจให้คำแนะนำการใช้งานเทคโนโลยี และคำแนะนำมีประโยชน์ สามารถนำมาดำเนินการต่อเองได้	0.88
เทคโนโลยีสามารถส่งการผ่านระบบออนไลน์ได้ทุกสถานที่ โดยไม่จำเป็นต้องอยู่เฉพาะบริเวณที่ทำเกษตรกรรม	0.85

(2) กลุ่มองค์ประกอบด้านสามารถควบคุมได้ ที่เปลี่ยนชื่อจากเดิม โดยการรวมองค์ประกอบด้านการใช้ประโยชน์จาก IoT และการให้ข้อมูลคำแนะนำ มีค่าความแปรปรวนสะสมเท่ากับร้อยละ 44.07 โดยค่าน้ำหนักสูงสุดคือความสามารถในทำความเข้าใจเรื่องเครื่องมือดิจิทัล ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มองค์ประกอบด้านสามารถควบคุมได้ (Controllable)

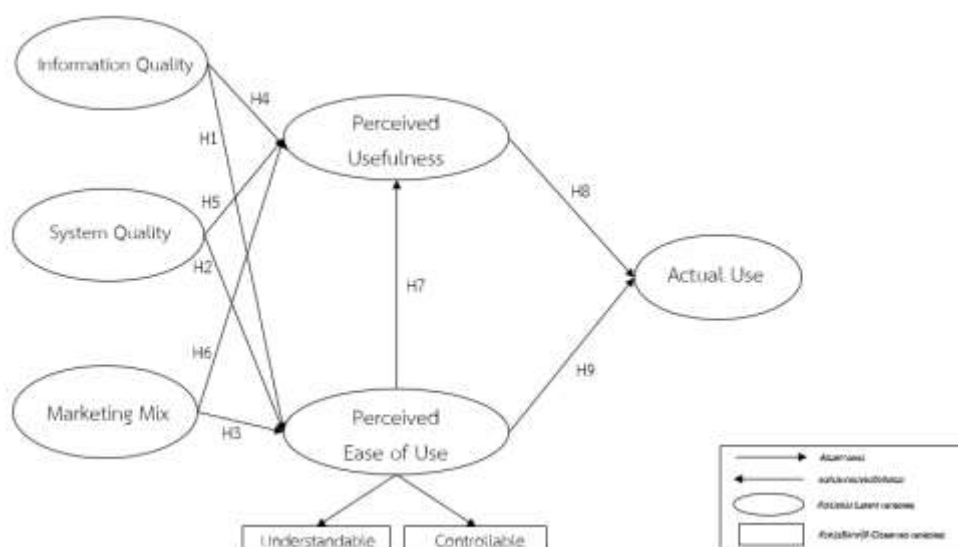
สามารถควบคุมได้ (Controllable)	น้ำหนักองค์ประกอบ
เทคโนโลยีสามารถรองรับการใช้งานได้หลายอุปกรณ์	0.86
เทคโนโลยีและระบบ IoT สามารถบริหารสั่งการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน	0.86
ความพึงพอใจกับคุณภาพการให้บริการหลังการติดตั้งระบบและคำแนะนำของเจ้าหน้าที่	0.77

6. ปัจจัยด้านการใช้งานจริง พบว่าข้อมูลมีความเหมาะสม เพียงพอในการใช้วิธี EFA และมีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ทุกค่า ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.80 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) ร้อยละ 86.48 ผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า การใช้งานจริง (Actual Use) 2 องค์ประกอบ รวมเป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการแสดงถึงการใช้งานและการขยายผล ค่าสถิติร่วมกันอยู่ระหว่าง 0.83–0.88 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.91–0.94 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านการใช้งานจริง (Actual Use)

การใช้งานจริง (Actual Use)	น้ำหนักองค์ประกอบ
การแนะนำให้ผู้อื่นหันมาใช้เทคโนโลยีเพื่อการเกษตร	0.94
การทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการเกษตร	0.94
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเกษตรอย่างต่อเนื่อง	0.94
การวางแผนเพิ่มการติดตั้งระบบเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร ในจุดอื่น ๆ เพิ่มเติม	0.91

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ทุกกลุ่มตัวแปรสามารถสรุปแบบจำลองสำหรับงานวิจัยได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลงานวิจัยหลังจากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

สรุปเป็นแบบจำลองงานวิจัยและกำหนดสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1): คุณภาพข้อมูล (Information Quality) สมมติฐานที่ 2 (H2): คุณภาพระบบ (System Quality) และสมมติฐานที่ 3 (H3): ส่วนผสมทางการตลาด (Marketing Mix) ส่งผลต่อการรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) สมมติฐานที่ 4 (H4): คุณภาพข้อมูล (Information Quality) สมมติฐานที่ 5 (H5): คุณภาพระบบ (System Quality) สมมติฐานที่ 6 (H6): ส่วนผสมทางการตลาด (Marketing Mix) และสมมติฐานที่ 7 (H7): การรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) ส่งผลต่อการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) สมมติฐานที่ 8 (H8): การรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และสมมติฐานที่ 9 (H9): การรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) ส่งผลต่อการใช้งานจริง (Actual Use)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ EFA แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรม การเกษตรเพื่อความยั่งยืน กรณีศึกษา โครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล 2) ปัจจัยด้านคุณภาพของระบบ 3) ปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด 4) ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ 5) ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่าย และ 6) ปัจจัยด้านการใช้งานจริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล เป็นปัจจัยที่มีผลสำเร็จต่อการรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบข้อมูล เป็นอย่างดี มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้องครบถ้วนตามหลักการทำเกษตรกรรม รองลงมาคือ สามารถนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในจุดประสงค์อื่น ที่นอกจากงานการเกษตรได้ และเทคโนโลยีแสดงวิธีใช้ครบถ้วน และแสดงข้อมูลได้อย่างละเอียด เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือเกษตรกรผู้ที่เข้าร่วมโครงการที่มีประสบการณ์ต่อนวัตกรรมเกษตรเพื่อความยั่งยืนในโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม เป็นเวลามากกว่า 6 เดือน สามารถทำความเข้าใจเบื้องต้นและทดลองใช้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการเกษตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา มธุรสพรวัฒนา (2561) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของข้อมูล และปัจจัยด้านคุณภาพของการบริการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลถึงความถี่ในการรับรู้ประโยชน์และความง่ายของเทคโนโลยีได้ง่ายขึ้น ให้เกิดความเข้าใจและใช้งานได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น

2. ปัจจัยด้านคุณภาพของระบบ เป็นปัจจัยที่มีผลสำเร็จต่อการรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับ เทคโนโลยีและระบบ IoT มีการจัดวางระบบที่สามารถเข้าถึงการใช้งานได้ง่าย รองลงมาคือ เทคโนโลยีและระบบ IoT สามารถเข้าใช้งานและเชื่อมต่อข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีและระบบ IoT สามารถตอบสนองต่อการสั่งการได้ทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณทิพย์ หวันอินตา (2565) ที่กล่าวว่า คุณภาพของระบบและความเสถียรของระบบที่มีความพร้อมต่อการใช้งานสามารถทำให้ผู้ใช้งานเชื่อมั่นที่จะเข้ามาใช้งานเทคโนโลยีได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด เป็นปัจจัยที่มีผลสำเร็จต่อการรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีมีประสิทธิภาพต่อการใช้งาน มีเสถียรภาพ มีความทนทาน คุ่มค่าต่อการใช้งานในระยะยาว รองลงมาคือ เทคโนโลยีมีการรับรองความปลอดภัย และมีการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ สามารถประสานงาน ติดต่อผู้ดูแลได้ง่าย เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะแก้ปัญหาพร้อมกับชุมชน และ เทคโนโลยีและระบบ IoT ช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา ลาภไกรวัล (2557) ที่กล่าวว่า หากองค์กรมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพทางการตลาดทั้งในด้านการสร้างการรับรู้คุณค่าและการศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภคจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการรับรู้ประโยชน์และความง่ายของเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี หากมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีผลสำเร็จต่อส่งผลต่อการใช้งานจริง (Actual Use) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับ เทคโนโลยีและระบบ IoT ช่วยเพิ่มคุณภาพผลผลิตที่ดีขึ้น รองลงมาคือ เทคโนโลยีและระบบ IoT ช่วยเพิ่มจำนวนผลผลิตให้มากขึ้น และการใช้เทคโนโลยีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์การเกษตรแบบอัจฉริยะ (Smart Farming) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวส ปฐมกุลนิธิ (2560) ที่กล่าวว่า การรับรู้ประโยชน์ด้านความสามารถของเทคโนโลยีที่สามารถช่วยให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับในเทคโนโลยีนั้นได้

5. ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่าย เป็นปัจจัยที่มีผลสำเร็จต่อการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และส่งผลต่อการใช้งานจริง (Actual Use) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงประสิทธิภาพและประโยชน์หลังจากการแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีและระบบฯ รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจให้คำแนะนำการใช้งานเทคโนโลยี และคำแนะนำมีประโยชน์ สามารถนำมาดำเนินการต่อเองได้ และเทคโนโลยีสามารถสั่งการผ่านระบบออนไลน์ได้ทุกสถานที่ โดยไม่จำเป็นต้องอยู่เฉพาะบริเวณที่ทำเกษตรกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญรินทร์ รัตติยา (2563) ที่กล่าวว่า การที่เทคโนโลยีสามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานได้อย่างครบถ้วน สามารถทำให้ผู้ใช้งานรู้สึกถึงความสะดวกและความเป็นมิตรของเทคโนโลยีที่จะก่อให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีนั้น ๆ ได้

6. ปัจจัยด้านการใช้งานจริง เป็นปัจจัยที่มีผลสำเร็จจากการรับรู้ประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ความง่าย (Perceived Ease of Use) จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการแนะนำให้ผู้อื่นหันมาใช้เทคโนโลยีเพื่อการเกษตร รองลงมา คือ การทดลองใช้เทคโนโลยีเพื่อการเกษตร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเกษตรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

งานวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตรของผู้ประกอบการ นักวิจัย และผู้ต้องการสร้างสรรค์โครงการด้านนวัตกรรมเกษตรให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมองถึงการพัฒนา 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการใช้งานจริงของผู้ใช้งาน อันได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล ปัจจัยด้านคุณภาพของระบบ ปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่าย และปัจจัยด้านการใช้งานจริง ควรมุ่งเน้นใน

การพัฒนาให้ครบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล ไม่เพียงแต่จัดระเบียบข้อมูล แสดงวิธีใช้อย่างละเอียดเท่านั้น ควรมีการสำรวจความต้องการจำเป็นของผู้ใช้งานที่ความต้องการที่แตกต่างอย่างหลากหลาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทุกกลุ่มเป้าหมาย 2) ปัจจัยด้านคุณภาพของระบบ ผู้ดูแลโครงการควรพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการให้สามารถเข้าใจการทำงานของระบบเทคโนโลยี รวมไปถึงรับทราบปัญหาที่เกิดจากการใช้งาน เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้สามารถใช้งานอย่างต่อเนื่องระหว่างการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง 3) ปัจจัยด้านส่วนผสมทางการตลาด ควรมีการนำเสนอหรือเผยแพร่เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยลดระยะเวลาในการเพาะปลูก ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่าย (ค่าน้ำ ค่าไฟ) การใช้พลังงานทางเลือก ให้สามารถนำไปใช้งานลดต้นทุนการผลิตอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง 4) ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์ ควรส่งเสริมให้เกษตรกรใช้เทคโนโลยีการเกษตรและระบบ IoT ช่วยเพิ่มจุดขายและจุดเด่นที่ทันสมัย เพิ่มรายได้และสร้างผลกำไรเพิ่มขึ้น สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ลูกค้า เช่น การแนะนำการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัย การจัดทำโลโก้ ขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ ตลอดจนพัฒนาสู่มาตรฐานทางการเกษตร เช่น มาตรฐานการปฏิบัติที่ดีสำหรับพืชอาหาร (Good Agricultural Practices: GAP) มาตรฐาน Organic Thailand เป็นต้น 5) ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่าย ด้วยในปัจจุบันเรื่องของเวลาและขั้นตอนที่ง่าย รวดเร็วคือข้อได้เปรียบทางการค้า เกษตรกรในโครงการควรได้รับการพัฒนาในเรื่องของการสั่งการผ่านระบบออนไลน์ได้ทุกสถานที่ โดยไม่จำเป็นต้องอยู่เฉพาะบริเวณที่ทำเกษตรกรรม ความสามารถในการจัดทำรายการสินค้า คลิปวิดีโอเผยแพร่สินค้าทางการเกษตร รวมไปถึงการสร้างเชื่อมั่นต่อคุณภาพการให้บริการหลังการติดตั้งระบบและคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ 6) ปัจจัยด้านการใช้งานจริง ควรมีการให้ความรู้ ความเข้าใจแก่เกษตรกรในโครงการเพื่อให้สามารถออกแบบ วางแผนการติดตั้งระบบเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรในจุดต่าง ๆ ในพื้นที่ทางการเกษตรของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดความซ้ำซ้อน และค่าใช้จ่ายต้นทุนในการผลิต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับงานวิจัยในครั้งถัดไป ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เกษตรกรที่อยู่ในโครงการนวัตกรรมสร้างรอยยิ้ม หากแต่ได้รับการถ่ายทอดวิธีการ การบอกเล่า หรือศึกษาดูงานจากเกษตรกรในโครงการ เพื่อเป็นการยืนยันปัจจัยที่นำไปสู่การยอมรับนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืน เพื่อยกระดับสมรรถนะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเกษตรและระบบ IoT ว่าสอดคล้องกับงานวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ และเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตรในการนำไปใช้จริงของแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพร ปวนปันคำ และสาธิต ใจเตี้ย. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน. วารสารสารานุกรมสุขมูลฐาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ), 38(2), 13-19.
- ธิดา มธรสพรวัฒนา. (2561). **ทัศนคติและปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ Netflix ในแต่ละ Generation.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2562 จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:147524
- บุญรินทร์ รัตติยา. (2563). การศึกษาความเป็นไปได้ในการพัฒนา Social Listening Platform เพื่อรวบรวมแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2563 จาก <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/7379>
- บัณฑิตา ลาภไกว่ล. (2557). **ผลกระทบของส่วนประสมทางการตลาดต่อประสิทธิภาพทางการตลาดของธุรกิจเพื่อสังคม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2557 จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:100508

- มณีทิพย์ หวันอินตา. (2565). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าเกษตรผ่านช่องทางออนไลน์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2565 จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:302718
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology)**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ศวัส ปฐมกุลนิธิ. (2560). **ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาครยูโอบี จำกัด (มหาชน) สายงานเครือข่าย สาขาดิจิทัลในเขต 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต**.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). **ข้อมูลการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน ประมวลผลโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.dep.or.th>
- อรรถไกร พันธุ์ภักดี. (2559). การเปรียบเทียบผลการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดทุนทางสังคม ระหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. **วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร**, 11(2), 46-61.
- อารี วิบูลย์พงศ์. (2565). **การวิจัยเชิงระบบเพื่อการปฏิรูปและปรับโครงสร้างภาคการเกษตรไทย (System Research for Transformation of Agricultural System)**. (รายงานข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย). ประมวลผลโดย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) และสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566 จาก <http://www.thecitizen.plus/node/81424>

References

- Davis, F.D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. **MIS Quarterly**, 13(3), 319-340.
- Field, A. (2005). **Discovering Statistics Using Spss** (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.F. (2010). **Multivariate Data Analysis** (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Lauterborn, B. (1990). New Marketing Litany; Four Ps passe; C-words Takeover, Advertising Age Midwest Region Edition. **Chicago**, 61(41),26.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.
- Lindeman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z. (1980). **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper & Row.

คณะผู้เขียน

ภากร ธนาภรณ์

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

email: Pakorn.tha@dome.tu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ คงมาลัย

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

email: korapan@tu.ac.th

องค์ประกอบของการยอมรับและการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการออกแบบ
และการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน
Components for Acceptance and Adoption of a Building Information Modeling
(BIM) for Design and Construction Phasing in the Industrial Sector

อรอนงค์ เกตุแจ้* และอรพรรณ คงมาลัย
วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Oranong Ketjae* and Orapan Khongmalai
College of Innovation, Thammasat University

Received: May 14, 2024

Revised: June 8, 2024

Accepted: June 10, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการยอมรับใช้และการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน กลุ่มตัวอย่างคือบริษัทผู้ออกแบบและบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่มีการใช้แบบจำลองอาคารในการทำงานในอุตสาหกรรมโรงงาน โดยใช้สูตรคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างของคอคแรน ได้จำนวน 418 ตัวอย่าง และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ลักษณะคำถามแบบปลายปิด ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาชของชุดแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 การนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เพื่อระบุองค์ประกอบร่วม และจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ จากผลการศึกษาพบว่าประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (KMO = 0.921) 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (KMO = 0.773) 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (KMO = 0.808) 4) ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ (KMO = 0.820) 5) ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง (KMO = 0.756) บทวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าทั้ง 5 ปัจจัยนั้นส่งผลสำคัญต่อการยอมรับแบบจำลองอาคาร พบว่ามี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากร (KMO=0.756) 2) ความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (KMO = 0.682) ที่ส่งผลโดยตรงต่อการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการออกแบบและการก่อสร้างในภาคอุตสาหกรรมโรงงาน ซึ่งควรมุ่งเน้นการบริหารปัจจัยเหล่านี้ เพื่อนำแบบจำลองอาคารเข้ามาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การยอมรับ การประยุกต์ใช้ แบบจำลองอาคาร การออกแบบและก่อสร้าง อุตสาหกรรมโรงงาน

Abstract

This research was quantitative research studying the components of the acceptance and adoption of building information modeling for design and construction phasing in the Industrial sector. The sample group included design companies and construction contractors that used building

*อรอนงค์ เกตุแจ้ (Corresponding Author)

e-mail: Oranong.ket@dome.tu.ac.th

information modeling in their operations in the industrial sector. The Cochran formula was employed for calculating the sample resulting in 418 samples which were selected using purposive sampling. The tool used to collect data was a closed-ended online questionnaire, subjected to testing for content validity and reliability. The reliability was assessed through Cronbach's Alpha coefficient, resulted in score of 0.98. The data was analyzed using Exploratory Factor Analysis (EFA), which is a data analysis technique used to identify common components and group new components. The study found that there were 5 factors as follows: 1) Technology factor (KMO=0.921) 2) Organizational characteristics factor (KMO=0.773) 3) External environmental factor (KMO=0.808) 4) Economic factor (KMO=0.820) 5) Resource-related factor (KMO=0.756). The analysis showed that all 5 factors significantly affected the acceptance of building models. It was found that there were 2 factors, namely 1) Resource-related factor (KMO=0.756) and 2) Intention to use technology (KMO=0.682), that directly influenced the adoption of building models in design and construction in the industrial sector. Therefore, the management of these factors should be emphasized to effectively implement building models.

Keywords: Acceptance, Adoption, BIM, Design and Construction, Factory Industry

บทนำ

ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่ต้องการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการทำงานเพราะเทคโนโลยีจะเป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาแรงงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และรักษาส่งแวดล้อมได้ จากในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาอุตสาหกรรมก่อสร้างมีอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) อยู่ในระดับต่ำกว่าอุตสาหกรรมอื่นโดยมีอัตราการเติบโตเพียงร้อยละ 5 ในขณะที่อุตสาหกรรมอื่นเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 25 (สำนักงานเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม, 2564) ซึ่งการพัฒนาที่ล่าช้านี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม อีกทั้งเนื่องจากโลกที่ผันผวนอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงทุกวัน (VUCA World) รวมถึงมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสถานการณ์ความไม่แน่นอนต่าง ๆ ดังนั้นเทคโนโลยีการก่อสร้าง (Construction Technology) ถือเป็นหัวใจสำคัญในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่ยังถูกยกให้เป็นความหวังใหม่ในการแก้ปัญหา และยกระดับอุตสาหกรรมก่อสร้าง ทั่วโลกต่างที่พยายามมุ่งมั่นในการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพราะเทคโนโลยีสิ่งนี้สามารถแก้ปัญหาแรงงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และรักษาส่งแวดล้อมควบคู่กันไป (ICHI, 2566)

ปัจจุบันผู้ประกอบการเริ่มเปิดรับและหันมาให้ความสนใจในเทคโนโลยีการก่อสร้าง (Construction Technology) มากยิ่งขึ้นในต่างประเทศ พบว่า มีหลายบริษัทที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้จริงในการก่อสร้างทั้งในรูปแบบของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เช่น เทคโนโลยี 3 มิติ (3D Printer), ระบบตรวจจับแสงและวัดระยะ (Light Detection And Ranging System: LiDAR), เทคโนโลยีสร้างสภาพแวดล้อมเสมือน (Virtual Reality and Augmented Reality: VR and AR) รวมถึง แบบจำลองอาคาร (Building Information Modeling: BIM) ซึ่งถือว่าเป็นเทคโนโลยีการก่อสร้างที่มีความนิยมมาก และคาดว่าจะได้รับความสนใจนำมาใช้งานมากขึ้น จากการคาดการณ์ขนาดตลาดการก่อสร้างแบบจำลองข้อมูลอาคาร ทั่วโลกคาดว่าจะสูงถึง 52.5 พันล้านดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2573 โดยเติบโตที่ CAGR ที่ 13.9% (Exactitude Consultancy, 2566) การเติบโตนี้สาเหตุหลักมาจากโครงการก่อสร้างที่เพิ่มขึ้น ความตระหนักรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี BIM ที่เพิ่มขึ้น การนำใช้งานเทคโนโลยี BIM แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการออกแบบ (Design Stage) มีการใช้เทคโนโลยี BIM คิดเป็นร้อยละ 34.52 ขั้นตอนการก่อสร้าง

(Construction Stage) คิดเป็นร้อยละ 51.79 และขั้นตอน Full Building Lifecycle คิดเป็นร้อยละ 13.69 (Frozen, 2018) ดังนั้นเทคโนโลยี BIM เป็นตัวช่วยในการประมวลผลรายละเอียดการก่อสร้างในขั้นตอนการออกแบบลดการทำงานและการแก้ไขแบบที่มีความซับซ้อนได้ รวมถึงขั้นตอนการก่อสร้างที่จะสามารถลดปัญหาการติดตั้งของงานได้ เช่น ลดเวลาการทำงาน วัสดุที่ต้องใช้งาน จำนวนทีมงาน ประเมินความปลอดภัยในการทำงาน การประมาณค่าใช้จ่ายในโครงการก่อสร้าง และจำลองสถานการณ์จำนวนมากในเวลาอันรวดเร็วเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะสามารถช่วยลดเวลาและต้นทุนในการก่อสร้างได้ เป็นต้น

ด้านอุตสาหกรรมการก่อสร้างในประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบัน พบว่า มีมูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปี 2566 ของภาคเอกชน และมูลค่าการก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรมมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีแบบจำลองสารสนเทศอาคารหรือ BIM (Building Information Modeling) มาใช้ในกระบวนการก่อสร้างมากขึ้น (กรุงศรี, 2567) ซึ่งเป็นการนำมาช่วยในการออกแบบการก่อสร้างและช่วงการก่อสร้างจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการต้องมีการปรับตัว ทั้งด้านองค์ความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบของการยอมรับและการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน สำหรับขั้นตอนการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน เพื่อขยายผลองค์ความรู้ในด้าน Construction Technology และต่อยอดการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและการประยุกต์เทคโนโลยีแบบจำลองอาคาร (Building Information Modeling: BIM) ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการยอมรับใช้และการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคาร ในการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. แนวคิดทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

การยอมรับเทคโนโลยี เป็นการนำเทคโนโลยีที่ยอมรับมาใช้งาน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ทักษะและการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้งานจะทำให้แต่ละบุคคลมีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการใช้งานเพิ่มเติมอีกด้วย ทั้งนี้ลักษณะของการยอมรับเทคโนโลยี มีกระบวนการของลักษณะการยอมรับเทคโนโลยีที่ประกอบไปด้วย ขั้นตอนตัว ขั้นตอนใจ ขั้นตอนประเมินผล ขั้นตอนทดลอง และขั้นตอนยอมรับ ซึ่งลักษณะของกระบวนการจะคล้ายกับกระบวนการเรียนรู้และการตัดสินใจ (Rogers, 1983) ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี หรือ TAM (Technology Acceptance Model) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Davis (1989) เพื่อใช้การทำนายการยอมรับระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นส่วนที่ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำตามหลักและเหตุผล (The Theory of Reasoned Action: TRA) โดยใช้ศึกษาในบริบทการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ ไม่นำบรรทัดฐานของบุคคลที่อยู่โดยรอบการแสดงพฤติกรรม เข้ามาใช้เป็นปัจจัยในการพยากรณ์พฤติกรรมการใช้ที่เกิดขึ้นจริง โดยหลักการของ TAM จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) ตัวแปรภายนอก (External Variables) 2) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากเทคโนโลยีสารสนเทศ (Perceived Usefulness หรือ PU) 3) การรับรู้ว่าเป็นระบบที่ง่ายต่อการใช้งาน (Perceived Ease of Use หรือ PEOU) และ 4) ทักษะที่มีต่อการใช้งาน (Attitude toward Using) และได้ถูกพัฒนาโดย Fred Davis & Richard (1986) ซึ่งความสำคัญของ TAM คือ การออกแบบมาเพื่อตอบสนองการยอมรับของเทคโนโลยี ทำให้เห็นว่าแนวคิดของ TAM มีความง่ายกว่า TRA และ TPB ประกอบด้วยแนวคิด 2 แนวคิดหลัก คือ 1) การรับรู้ความมีประโยชน์ (Perceived Usefulness) คือ ระดับความคิดเห็นของบุคคล

หรือผู้ใช้งานคิดว่าเทคโนโลยีนั้นสามารถช่วยยกระดับงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

2) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) คือ ระดับความคิดเห็นของบุคคลที่เชื่อว่าการใช้เทคโนโลยีนั้นสามารถเรียนรู้ได้ง่าย หรือปราศจากความพยายามต่อการใช้งาน ทำให้ผู้ใช้งานรับรู้ถึงความสะดวก

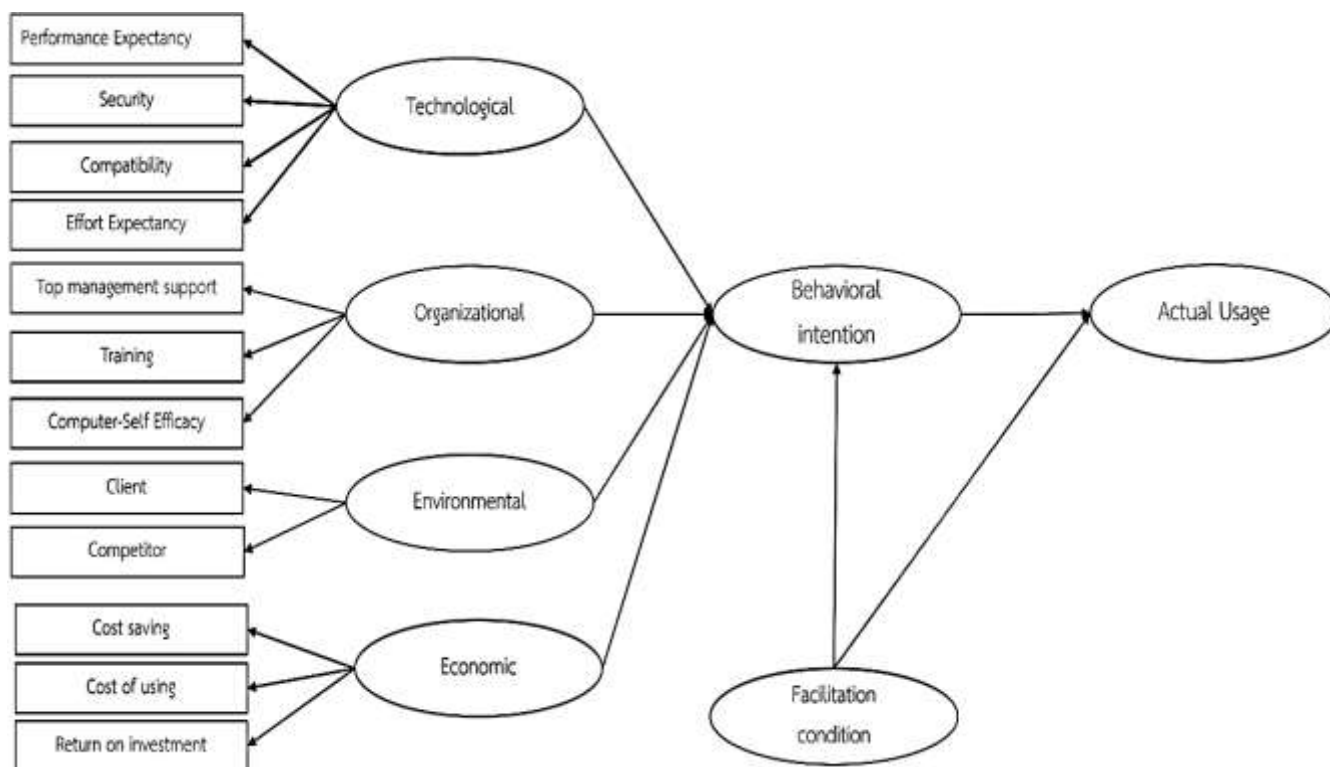
3) ทักษะที่มีต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using) คือ ระดับความคิดเห็นหรือการประเมินของผู้ใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นผลบวกต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้ใช้งานของเทคโนโลยี และ 4) ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention to Use) คือ ระดับความคิดเห็นของผู้ใช้งานที่มีความตั้งใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้จริง ซึ่งกล่าวได้ว่า TAM เหมาะสำหรับการศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับความสำเร็จด้านข้อมูลแบบจำลองและแบบจำลองแรงจูงใจ เพื่อสำรวจปัจจัยจูงใจการนำ BIM มาใช้ในองค์กรก่อสร้างภายในองค์กร (Xuan QIN et al., 2019)

2. แนวคิดแบบจำลองทฤษฎีการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT) เป็นทฤษฎีที่แนวคิดการยอมรับเทคโนโลยีได้รับการอธิบายที่รากฐานของทฤษฎีและการกระทำที่มีเหตุผลและทฤษฎีพฤติกรรมการวางแผน ในทฤษฎีนี้ได้รวมแนวคิด 8 แนวคิดไว้ด้วย ได้แก่ 1) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม (Theory of Planned Behavior: TPB) 2) ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) 3) ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) 4) ทฤษฎีการเผยแพร่นวัตกรรม (Innovation Diffusion Theory: IDT) 5) แบบจำลองทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation model: MM) 6) ทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT) 7) ทฤษฎีผสมผสานระหว่าง TAM และ TPB (Combined-TAM-TPB, C-TAM-TPB) และ 8) แบบจำลองการใช้ประโยชน์เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Model of PC Utilization หรือ MPCU) (Venkatesh et al., 2023) ซึ่งหลักการของทฤษฎี UTAUT เป็นการศึกษาพฤติกรรมการใช้ที่ได้รับแรงขับเคลื่อนจากความตั้งใจแสดงพฤติกรรม โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรม ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) 2) ความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) และ 3) อิทธิพลของสังคม (Social Influence) ส่วนสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อพฤติกรรมการใช้ สำหรับตัวแปรเสริม หรือตัวผันแปรมีจำนวน 4 ตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ และความสนใจในการใช้งาน มีความสำคัญในการทำหน้าที่เชื่อมโยง แบบจำลองทั้ง 8 ทฤษฎีให้กลายเป็นทฤษฎีรวมความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักและตัวแปรเสริมหรือตัวผัน (Venkatesh et al., 2021) ดังนั้น จากทฤษฎีของ UTAUT มีความเหมาะสมที่ใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการยอมรับการใช้งานคือ ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) อิทธิพลของสังคม (Social Influence) และสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (Facilitating Condition)

3. แนวคิดทฤษฎีเทคโนโลยี องค์กร สิ่งแวดล้อม (Technology-Organization-Environment: TOE) เป็นกระบวนการตัดสินใจในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้งาน ซึ่งถูกพัฒนาในปี 1990 จาก Tornatzky and Klein (1982) สิ่งสำคัญในกระบวนการวิเคราะห์โดยประกอบด้วยปัจจัย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี (Technology Context) คือ การพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ทั้งเทคโนโลยีภายในและภายนอกองค์กร โดยจะรวมถึงปัจจัยที่อ้างถึงลักษณะของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ เช่น อุปกรณ์ที่ใช้ภายในบริษัท การปฏิบัติ ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติของพนักงานอีกด้วย (Basole, 2005) 2) บริบทขององค์กร (Organization Context) เป็นคุณลักษณะและทรัพยากรของบริษัท รวมไปถึงขนาดของบริษัท ระดับของการรวมศูนย์ (Degree of Centralization) ระดับของการเป็นทางการ (Degree of Formalization) โครงสร้างบริหารของบริษัท ทรัพยากรบุคคล จำนวนทรัพยากรต่าง ๆ ในบริษัท และความเชื่อมโยงกันระหว่างพนักงานในบริษัทนั้น (Tornatzky & Fleischer, 1990) และ 3) บริบทสิ่งแวดล้อม (Environment Context) โดยเป็นการพิจารณาถึงรูปแบบ ขนาด โครงสร้างของอุตสาหกรรมที่องค์กรอยู่ รวมถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลไกตลาด เช่น คู่ค้า คู่แข่งขัน ลูกค้า อีกทั้งยัง

หมายรวมถึงกฎ ข้อระเบียบ และข้อบังคับที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล รวมถึง 4) บริบทด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic) ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการลงทุน ค่าใช้จ่าย และพิจารณาถึงผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากนำเทคโนโลยีแบบจำลองอาคาร (BIM) ใช้งานในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีปรับปรุงใหม่จะขยายตัวแปรภายนอกเพื่อสะท้อนถึงคุณลักษณะเฉพาะของเทคโนโลยี (Xuan, et al., 2019)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีข้างต้นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญการใช้แบบจำลองอาคาร(BIM) รวมถึงผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในรายละเอียดต่าง ๆ แล้ว สามารถกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการก่อสร้าง มีกลุ่มประชากรในการศึกษา คือ บริษัทออกแบบและก่อสร้างที่มีการใช้งานเทคโนโลยีแบบจำลองอาคาร (BIM) ในงานขั้นตอนการออกแบบหรือขั้นตอนการก่อสร้าง เนื่องจากไม่มีข้อมูลขนาดประชากรที่แน่นอน โดยมีการอ้างอิงตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Lindeman, Merenda และ Gold ของ Lindeman, Merenda & Gold (1980) ได้นำมาประยุกต์ใช้ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเหมาะสมมีตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปรที่สังเกตได้ สำหรับงานวิจัยมีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 12 ตัวแปร ใช้ 20 เท่าซึ่งดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับงานวิจัยได้ คือ 240 ตัวอย่าง จึงใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของคอคเรน (Cochran, 1953) โดยกำหนดระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.5 ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน และทำการเก็บเพิ่มเติมเพื่อป้องกันข้อมูลผิดพลาด รวมทั้งสิ้นเป็น 418 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นคำถามปลายปิด (Closed-one Questionnaire) ซึ่งเป็นการตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษา เลือกคำตอบตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็นระดับคะแนน 5 ตัวเลือก (Likert, 1967)

3. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามและได้ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้งานแบบจำลองอาคาร (BIM) จำนวน 5 คน เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีแบบจำลองอาคาร (BIM) และทำการศึกษาแนวคิด ทบทวนวรรณกรรมทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์บริบท เพื่อการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ข้อคำถามที่มีการพัฒนามีความเที่ยงตรงของเนื้อหา พบว่า ผลการทดสอบข้อคำถามจำนวน 42 ข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ในขั้นตอนถัดไปคือการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) กับกลุ่มผู้ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง (Pilot Test) ที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คนซึ่งเป็นผู้ใช้งานแบบจำลองอาคาร (BIM) ทั้งหมด โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการทดสอบของปัจจัยต่างอยู่ในช่วง 0.74-0.93 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือค่าที่ยอมรับได้จะต้องมีค่า α มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลทางสถิติ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis-EFA) โดยเทคนิคนี้จะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน รวมถึงการตัดตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป ทำให้อธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งพิจารณาจาก 2 หลักเกณฑ์คือ ค่า Eigen Values ของแต่ละปัจจัยต้องมากกว่า 1 และค่า Factor Loading ต้องมีค่ามากกว่า 0.5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

ผลการศึกษา

จากข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามถูกนำมาทดสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบตามแนวคิดงานวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี Principal Components และการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax โดยเกณฑ์การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล เช่น สถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) และสถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ควรมีค่า P-value (Sig.) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ซึ่งจะถือว่ามีความเพียงพอต่อการใช่วิธี EFA และเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม ได้แก่ สถิติความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance Explained) ควรมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60.00 ซึ่งจะถือว่าองค์ประกอบใหม่สามารถอธิบายองค์ประกอบโดยรวมได้อย่างเพียงพอ ค่าสถิติความร่วมกันซึ่งใช้วัดความสามารถของตัวแปรในการอธิบายองค์ประกอบร่วม ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งจะถือว่ามีความเพียงพอ และสถิติน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้แสดงความสอดคล้องของตัวแปรกับกลุ่มองค์ประกอบ ควรมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในทางปฏิบัติ และถูกนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ของตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

ตารางที่ 1 เกณฑ์ในการจัดกลุ่มองค์ประกอบ

สถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
KMO	≥ 0.50
Bartlett's Test (Sig.)	< 0.05
Cumulative % of Variance Explained	$\geq 60\%$
Communalities	≥ 0.50
Factor Loadings	≥ 0.50

โดยผ่านการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 418 คน รวมถึงการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่ของแต่ละปัจจัยเป็น ดังนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) มีข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการใช้วิธี EFA ซึ่งมีค่าทางสถิติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.77 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 63.27 การพิจารณาว่าข้อคำถามชี้วัดทั้งหมดสามารถที่จะสะท้อนตัวแปรแฝง (Latent Variable) พิจารณาจากค่า Component Matrix ต้องมากกว่า 0.5 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นต้องมีค่าอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) มี 4 องค์ประกอบ รวมเป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงความสามารถทั้งปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) โดยค่าสถิติรวมกัน มากกว่า 0.50 ทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.56-0.71 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.75-0.85 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นไปตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)	น้ำหนักองค์ประกอบ
คิดว่าการใช้งาน BIM ช่วยทำให้ท่านทำงานได้ถูกต้องมากขึ้นและเกิดผิดพลาดน้อยลง	0.80
คิดว่าการใช้งาน BIM ช่วยทำให้ท่านทำงานเสร็จได้รวดเร็วขึ้น เช่น สามารถลดชั่วโมงการทำงานที่มีความซับซ้อน หรือสามารถพูดคุยเนื้อหาของแบบได้จบไวขึ้น	0.79
คิดว่าการใช้งาน BIM ช่วยทำให้ท่านสามารถคาดการณ์/เตรียมงานล่วงหน้าได้ง่ายขึ้น เช่น สามารถกำหนดวิธีการติดตั้งอุปกรณ์ หรือระบุเครื่องจักรสำหรับการทำงานได้	0.79
คิดว่า BIM เหมาะสมกับกระบวนการทำงานของท่าน เช่น การเตรียมเป็น Shop Drawing หรือเอกสาร Construction Method Of Statement เป็นต้น	0.75
คิดว่า BIM เหมาะสมกับวิธีการทำงานของความต้องการของท่าน เช่น สามารถเขียนแบบ/3D Model ที่มีความซับซ้อนได้ หรือ สามารถแสดงมุมมอง/มุมมองของการแสดงบนแบบ	0.85
คิดว่าBIM สามารถใช้งานร่วมกับเทคโนโลยีเดิมที่องค์กรที่มีอยู่ได้ เช่น Export to DWG. File	0.79
คิดว่าการใช้งาน BIM ในการอัปเดต Model สามารถได้อย่างสะดวกและลดความซับซ้อนในการแก้ไข Model	0.81
คิดว่าการใช้งาน BIM ในการอัปเดต Model สามารถได้อย่างสะดวกและลดความซับซ้อนในการแก้ไข Model	0.81

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organizational) ข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการใช้วิธี EFA ซึ่งมีค่าทางสถิติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.77 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 80.89 การพิจารณาว่าข้อคำถามชีวิตทั้งหมดสามารถที่จะสะท้อนตัวแปรแฝง (Latent Variable) พิจารณาจากค่า Component Matrix ต้องมากกว่า 0.5 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นต้องมีค่าอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organizational) มี 3 องค์ประกอบ โดยค่าสถิติร่วมกัน มากกว่า 0.50 ทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.75-0.86 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.68-0.80 ค่าน้ำหนักปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร เป็นไปตามตารางที่ 3 ซึ่งค่าสูงที่สุดคือ ผู้บริหารระดับสูงที่สนับสนุนเทคโนโลยี

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organizational)

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organizational)	น้ำหนักองค์ประกอบ
ผู้บริหารระดับสูงสื่อสารนโยบายและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการใช้ BIM ให้ทราบอย่างชัดเจน	0.80
ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุน เงินลงทุน ทีมโครงการที่เพียงพอกับการดำเนินการใช้ของ BIM	0.76
ผู้บริหารระดับสูงให้รางวัล แก่ทีมงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ BIM	0.73
คิดว่าควรได้รับการอบรมการเกี่ยวกับการใช้ BIM ก่อนเริ่มใช้งาน	0.68
คิดว่าควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้ BIM เป็นระยะ เพื่ออัปเดตข้อมูลใหม่ ๆ สิ่งที่สำคัญต่อความเข้าใจและการทำงานมากขึ้น	0.69
มีความสามารถหรือทักษะด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้น สำหรับการใช้งาน BIM เช่น การเปิด-ปิด Model การบันทึก Model หรือคำสั่งเบื้องต้น	0.78
สามารถใช้ BIM ในการทำ Shop Drawing หรือ As-build เช่น การแสดง Section ของ Model หรือการตรวจ Section ของ Model	0.77
สามารถใช้งาน BIM ในการนำเสนอข้อมูล หรือถ่ายทอดข้อมูลต่อบุคคลอื่น เช่น การแสดง Model	0.73

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental) ข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการใช้วิธี EFA ซึ่งมีค่าทางสถิติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.81 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 69.75 การพิจารณาว่าข้อคำถามชีวิตทั้งหมดสามารถที่จะสะท้อนตัวแปรแฝง (Latent Variable) พิจารณาจากค่า Component Matrix ต้องมากกว่า 0.5 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นต้องมีค่าอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental) มี 2 องค์ประกอบรวมเป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงความสามารถทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental) โดยค่าสถิติร่วมกัน มากกว่า 0.50 ทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.67-0.75 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.82-0.87 ค่าน้ำหนักปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นไปตามตารางที่ 4 จากค่าดังกล่าวพบว่า มีค่าใกล้เคียงกัน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าและคู่แข่งทางการค้า

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental)	น้ำหนักองค์ประกอบ
ลูกค้ามีความต้องการที่ใช้ BIM ในการออกแบบ/สร้าง/รวม 3D Model มากขึ้น เพื่อใช้ในการนำเสนอหรือสื่อสารแบบในโครงการ	0.84
ลูกค้ามีความคาดหวังการได้รับข้อมูล/3D Model ที่รวดเร็วและถูกต้อง	0.82
คู่แข่งในธุรกิจประเภทเดียวกันมีการใช้ BIM ในทุกโครงการ	0.83
คู่แข่งในธุรกิจประเภทเดียวกันมุ่งเน้นสร้างประสบการณ์ในการให้บริการด้วยเทคโนโลยี BIM	0.87
การใช้เทคโนโลยี BIM มีส่วนช่วยเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น การประมูลโครงการต่าง ๆ หรือลดความผิดพลาดในการประมาณงาน	0.83

4. ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic) ข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการใช้วิธี EFA ซึ่งมีค่าทางสถิติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.82 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 71.53 การพิจารณาว่าข้อคำถามชี้วัดทั้งหมดสามารถที่จะสะท้อนตัวแปรแฝง (Latent Variable) พิจารณาจากค่า Component Matrix ต้องมากกว่า 0.5 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นต้องมีค่าอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic) มี 3 องค์ประกอบ รวมเป็น 1 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงความสามารถทั้งปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic) โดยค่าสถิติร่วมกัน มากกว่า 0.50 ทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.61-0.80 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78-0.89 ค่าน้ำหนักปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์เป็นไปตามตารางที่ 5 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน ทั้งในเรื่องของงบประมาณ ความคุ้มค่า และการลดค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic)

ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic)	น้ำหนักองค์ประกอบ
บริษัทมีการจัดเตรียมงบประมาณเหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยี BIM เช่น License User, Spec of Computer และ Training Cost เป็นต้น	0.85
บริษัทมีการวางแผนงบประมาณในอนาคตสำหรับการใช้งาน BIM เพื่อให้มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เช่น การอัปเดตเวอร์ชันของ BIM	0.86
บริษัทมีการพิจารณาความคุ้มค่าของการลงทุน BIM กับโครงการต่างๆ	0.89
บริษัทพิจารณาถึงผลตอบแทน/ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนการใช้งาน BIM	0.88
บริษัทสามารถวางแผนลดค่าใช้จ่ายได้จากการใช้ BIM ในโครงการ เช่น ลดชั่วโมงการทำงานที่มีความซับซ้อนได้ หรือลดระยะเวลาในการออกแบบงานที่มีหลายระบบ เป็นต้น	0.79
บริษัทสามารถลดค่าใช้จ่ายอันเกิดจากอุปสรรคของงาน/Unforeseen จากการใช้งาน BIM ในโครงการ เช่น การพิจารณาความเสี่ยงของงาน	0.78

5. ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ (Facilitation Condition) ข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการใช้วิธี EFA ซึ่งมีค่าทางสถิติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.76 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 84.69 การพิจารณาว่าข้อคำถามชี้วัดทั้งหมดสามารถที่จะสะท้อนตัวแปรแฝง (Latent Variable) พิจารณาจากค่า Component Matrix ต้องมากกว่า 0.5 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นต้องมีค่าอยู่เพียงปัจจัยใด

ปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ (Facilitation Condition) มี 1 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงความสามารถทั้งปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ (Facilitation Condition) โดยค่าสถิติร่วมกัน มากกว่า 0.50 ทุกตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.83-0.86 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.91-0.93 ค่าน้ำหนักปัจจัยเกี่ยวกับ ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นไปตามตารางที่ 6 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกันทั้งในการเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสื่อสาร ระบบอินเทอร์เน็ต License (Software) และทีมงานช่วยเหลือ

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ (Facilitation Condition)

ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ (Facilitation Condition)	น้ำหนักองค์ประกอบ
บริษัทมีคอมพิวเตอร์ (Hardware) รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอ เช่น สเปกของคอมพิวเตอร์ ต้องสามารถเขียน BIM ได้	0.92
บริษัทมีระบบสื่อสาร ระบบอินเทอร์เน็ต และ License (Software) รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอ	0.93
มีทีมงานช่วยเหลือ (Support) ที่มีความเชี่ยวชาญสามารถให้ความคำแนะนำและแก้ไขปัญหา ในการใช้งาน BIM	0.91

6. ความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Behavioral Intention) ข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการใช้วิธี EFA ซึ่งมี ค่าทางสถิติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.63 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญ ต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 76.55 การพิจารณา ว่าข้อคำถามชี้วัดทั้งหมดสามารถที่จะสะท้อนตัวแปรแฝง (Latent Variable) พิจารณาจากค่า Component Matrix ต้องมากกว่า 0.5 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นต้องมีค่าอยู่เพียงปัจจัยใด ปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า ความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Behavioral Intention) มี 1 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Behavioral intention) โดยค่าสถิติร่วมกัน มากกว่า 0.50 ทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.75-0.80 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.87-0.90 ค่าน้ำหนักความตั้งใจที่จะใช้งาน เทคโนโลยี เป็นไปตามตารางที่ 7 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกันทั้งความตั้งใจในแทนที่และร่วมกับเทคโนโลยีเดิม

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Behavioral Intention)

ความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Behavioral intention)	น้ำหนักองค์ประกอบ
ในช่วงเริ่มต้นการใช้งาน BIM มีความตั้งใจใช้ BIM ในการออกแบบ/สร้าง/รวม 3D Model แทนที่เทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.87
ในช่วงเริ่มต้นการใช้งาน BIM มีความตั้งใจใช้ BIM ในการออกแบบ/สร้าง/รวม 3D Model ร่วมกับเทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.87
ในช่วงเริ่มต้นการใช้งาน BIM มีความตั้งใจใช้ BIM เป็นตัวช่วยในการวางแผน/คาดการณ์/ เตรียมงานล่วงหน้า แทนที่เทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.89
ในช่วงเริ่มต้นการใช้งาน BIM มีความตั้งใจใช้ BIM เป็นตัวช่วยในการวางแผน/คาดการณ์/ เตรียมงานล่วงหน้า ร่วมกับเทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.87

7. พฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual Usage) ข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการใช้วิธี EFA ซึ่งมีค่าทางสถิติผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ได้แก่ ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.76 และสถิติ Bartlett's Test มีนัยสำคัญต่ำกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่าความแปรปรวนสะสม (Total Variance Explained) เท่ากับร้อยละ 78.56 การพิจารณาว่าข้อคำถามชี้วัดทั้งหมดสามารถที่จะสะท้อนตัวแปรแฝง (Latent Variable) พิจารณาจากค่า Component Matrix ต้องมากกว่า 0.5 และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรนั้นต้องมีค่าอยู่เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบรวม พบว่า พฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual Usage) มี 1 องค์ประกอบ ซึ่งสื่อถึงพฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual Usage) โดยค่าสถิติร่วมกัน มากกว่า 0.50 ทุกตัวแปร อยู่ระหว่าง 0.73-0.83 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.86-0.91 ค่าน้ำหนักพฤติกรรมการใช้งานจริง เป็นไปตามตารางที่ 8 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกันทั้ง ความตั้งใจในแทนที่และร่วมกับเทคโนโลยีเดิม

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของกลุ่มพฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual Usage)

พฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual Usage)	น้ำหนักองค์ประกอบ
ในปัจจุบันท่านใช้งาน BIM ในการออกแบบ/สร้าง/รวม 3D Model ในโครงการต่างๆ แทนที่เทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.85
ในปัจจุบันท่านใช้งาน BIM ในการออกแบบ/สร้าง/รวม 3D Model ในโครงการต่างๆ ร่วมกับเทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.89
ในปัจจุบันท่านใช้งาน BIM นำเสนอหรือการสื่อสารแบบในช่วงการประมูลงานในโครงการต่างๆ ร่วมกับเทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.90
ในปัจจุบันท่านใช้งาน BIM เป็นตัวช่วยในการวางแผน/คาดการณ์/เตรียมงานล่วงหน้า แทนที่เทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.86
ในปัจจุบันท่านใช้งาน BIM เป็นตัวช่วยในการวางแผน/คาดการณ์/เตรียมงานล่วงหน้า ร่วมกับเทคโนโลยีอื่นที่ใช้อยู่เดิม	0.91

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและการประยุกต์ใช้ BIM สำหรับขั้นตอนการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน จากผลการศึกษามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

จากผลการทดสอบ EFA พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัย Xuan et al., (2019) เทคโนโลยีสามารถแก้ไขปัญหและจุดบอดของเทคโนโลยีเดิมที่มีอยู่ได้ และเน้นถึงความสำคัญของความเหมาะสมกับการทำงานของเทคโนโลยี การใช้งานที่ง่ายและไม่ซับซ้อน รวมถึงการทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะขั้นตอนการออกแบบและการก่อสร้าง เช่น สามารถแก้ไขแบบที่มีความซับซ้อนได้ การตรวจสอบการทับซ้อนกันแบบในหลายระบบงาน สามารถคาดการณ์หรือวางแผนงานในการติดตั้ง และยังสามารถลดงานทำงานที่ซ้ำซ้อนได้ เป็นต้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีแบบจำลองอาคาร (BIM) มีอิทธิพลต่อการยอมรับและการประยุกต์ใช้งานในการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organizational) ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xuan et al., (2019) องค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ขับเคลื่อนการนำแบบจำลองอาคาร (BIM) มาประยุกต์ใช้ในภาคอุตสาหกรรมงานก่อสร้าง โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นต้องขับเคลื่อนและการดำเนินงานกำหนดกลยุทธ์ กำหนดทิศทาง

วางแผน รวมถึงการส่งเสริมของบุคลากรความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ของผู้ใช้งานเทคโนโลยีและการอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้และสามารถเป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งจะสามารถปรับปรุงการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (Environmental) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Xuan et al., (2019) พบว่าแรงผลักดันจากลูกค้า/ผู้ว่าจ้างหรือแรงผลักดันจากผู้แข่งทางการค้า การยอมรับและการประยุกต์แบบจำลองอาคาร (BIM) ในอุตสาหกรรมโรงงาน เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจที่ต้องการนำเสนอถึงผลประโยชน์สูงสุดหรือการได้เปรียบเทียบกับในด้านของการแข่งขันการประมูลในโครงการ เช่น การนำเสนอข้อมูลการออกแบบกับลูกค้าเพื่อใช้ในการสื่อสารการออกแบบ สามารถทำให้จบงานได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ดังนั้นสภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อการยอมรับและการประยุกต์ใช้งานในการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน

4. ปัจจัยด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xuan et al., (2019) การบริหารงานก่อสร้างงบประมาณถือว่าเป็นหัวใจหลักของงานก่อสร้าง ควรมีการพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายสำหรับการใช้งานเทคโนโลยี (Cost of Using) ความคุ้มค่าในการลงทุน (Return on Investment) และความประหยัดค่าใช้จ่าย (Cost Saving) เพื่อให้เห็นถึงประโยชน์การนำเทคโนโลยีการใช้งานโดยเฉพาะขั้นตอนการออกแบบการก่อสร้าง โดยนำเสนอข้อมูลทั้งหมดไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ต่าง ๆ ค่าใช้จ่าย License User ค่าบำรุงรักษา พิจารณาถึงความคุ้มค่าการลงทุนกับเทคโนโลยี มุ่งเน้นให้เห็นถึงผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินหรือผลประโยชน์ที่องค์กรที่ได้รับ

5. ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ (Facilitation Condition) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Venkatesh et al., (2021) ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสารรวมทั้งอินเทอร์เน็ต และ License ของเทคโนโลยี ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการใช้งานจริงของแบบจำลองอาคาร (BIM) ดังนั้นองค์กรควรจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ให้พร้อม เพื่อสนับสนุนให้เกิดการใช้งานจริงของแบบจำลองอาคาร (BIM) รวมถึงการเตรียมทีมงานช่วยเหลือ (Support) ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่ช่วยแก้ไขปัญหาและแนะนำการทำงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อสามารถทำให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการใช้งานเทคโนโลยี

6. ความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Behavioral Intention) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Venkatesh et al., (2021) ที่กล่าวว่าความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention to Use) ในรับอิทธิพลโดยตรงจากคุณลักษณะของเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของการทำงานที่เฉพาะเจาะจง เช่น การใช้แบบจำลองอาคาร(BIM)เพื่อตรวจสอบความซับซ้อนของการแสดงแบบ เป็นต้น และสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น คู่แข่งทางการค้าหรือผู้ว่าจ้างก็ตาม รวมถึงคุณลักษณะขององค์กรที่มีการดำเนินการ นโยบายที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนในบุคลากรหรือผู้ใช้งานเกิดความตั้งใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้จริงในขั้นตอนการทำงาน

7. พฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual Usage) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Venkatesh et al., (2021) ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับความตั้งใจที่จะใช้งานเทคโนโลยี (Behavioral Intention) ตัวอย่างเช่น ผู้ใช้งานมีความตั้งใจแบบจำลองอาคาร (BIM) เพื่อช่วยลดเวลาการแก้ไขของแบบโครงสร้างและงานระบบอื่นๆ หรือผู้ใช้งานมีความตั้งใจใช้แบบจำลองอาคาร (BIM) กับเทคโนโลยีเดิมที่มีอยู่เพื่อรวดเร็วต่อการทำงาน ซึ่งรวมถึงการเตรียมเกี่ยวกับปัจจัยด้านทรัพยากรต่างๆ ทั้งอุปกรณ์ โปรแกรม และทีมผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้พร้อมต่อการใช้งานจริง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในพฤติกรรมการใช้งานจริงของแบบจำลองอาคาร (BIM) ในอุตสาหกรรมโรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านเทคโนโลยี (Technology Context) ภาคอุตสาหกรรมโรงงาน ควรทำการวิเคราะห์ถึงเทคโนโลยีที่มีภายในและภายนอกที่มีความสัมพันธ์หรือความเหมาะสมกับองค์กร โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะงานและขั้นตอนของงาน รวมถึงความเข้ากันได้กับเทคโนโลยีที่องค์กรกำลังใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ในมิติของความเข้ากันได้ของระบบหรือความสอดคล้อง (Compatibility) และความซับซ้อน (Complexity) ที่มีอิทธิพลต่อยอมรับเทคโนโลยี

2. ด้านองค์กร (Organization Context) ภาควิชาการศึกษารองาน ควรทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะของการดำเนินงาน โดยพิจารณาปัจจัยด้านทรัพยากรขององค์กรในทุกด้าน รวมถึงพนักงานในองค์กร ซึ่งพิจารณาปัจจัยส่งต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (Top Management Support) การสนับสนุนด้านการอบรม (Training Support) รวมถึงความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ (Computer-Self Efficacy) เป็นต้น

3. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Context) ภาควิชาการศึกษารองาน ควรทำการวิเคราะห์ถึงลักษณะของธุรกิจ เพื่อวัดความสามารถของการแข่งขันในตลาด นโยบายภาครัฐ รวมถึงข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ อีกทั้งแรงกดดันจากคู่ค้าของธุรกิจ แรงกดดันทางด้านการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อพิจารณาข้อจำกัด และข้อประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้ทางเทคโนโลยีในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ BIM สำหรับขั้นตอนการออกแบบและการก่อสร้างในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน เพื่อทราบถึงทัศนคติและสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุง ระหว่างการประยุกต์ใช้ BIM กับการออกแบบในการก่อสร้าง

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการยอมรับและการประยุกต์ใช้ BIM สำหรับขั้นตอนการออกแบบและการก่อสร้างในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลการยอมรับและการประยุกต์ใช้ BIM สำหรับขั้นตอนการออกแบบและการก่อสร้างนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กรุงศรี. (2567). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2567-2569: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.nupress.grad.nu.ac.th/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- สำนักงานเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม. (2564). ผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มองลึกลง เพื่อกำหนดมาตรการให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม.
- Exactitude Consultancy. (2566). การสร้างแบบจำลองข้อมูลอาคารการเติบโตของตลาดและการวิเคราะห์ส่วนแบ่ง. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566 จาก <https://exactitudeconsultancy.com/th/blog/2023/07/11/building-information-modeling-market-growth/>
- Frozen, W. (2018). BIM คืออะไร...ใช้ BIM แล้วดียังไง. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.applicadthai.com/>
- ICHI. (2566). Construction Tech) Construction Technology เติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการก่อสร้างอัจฉริยะ. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.jrit-ichi.com/cutting/2023/10/27/1898/>

References

- Basole, G. E. (2005). Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective. Boston: McGraw-Hill.
- Cochran, W. G. (1953). Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly, 13(3), 319-340.

- Fred, D. & Richard, R. (1986). A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-User Information Systems: Theory and Result. **Doctoral Dissertation**, 26(5), 217-226.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. New York: Wiley & Son.
- Lindeman, R. H., Merenda, P. F. & Gold, R. Z. (1980). **Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis**. Glenview. IL: Scott, Foresman.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill.
- Rogers, E. M. (1983). **Diffusion of innovations**. New York: The Free Press.
- Tornatzky, L. G., Fleischer, M. (1990). **The Processes of Technological Innovation**. New York: Lexington Books.
- Tornatzky, L. G., & Klein, K. J. (1982). Innovation Characteristics and Innovation Adoption-implementation: A Meta-analysis of Findings. **IEEE Transactions on Engineering Management**, 29(1), 28-45.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F.D. (2023). Adoption and use of AI tools. A Research Agenda Grounded in UTAUT. **Information Systems Research**, 11(4), 641–652.
- Xuan, Q., Ye, S., Kuncan, L. & Yiyi, M. (2019). Using a Tam-Toe Model to Explore Factors of Building Information Modelling (Bim) Adoption in The Construction Industry. **Journal of Civil Engineering and Management**, 26(3), 259-277.

คณะผู้เขียน

อรอนงค์ เกตุแจ้

วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

e-mail: Oranong.ket@dome.tu.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ คงมาลัย

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

e-mail: korapan@tu.ac.th

การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่:
กรณีศึกษา หน่วยบริการปฐมภูมิ
Development of Operational Training Course for Promoting Breastfeeding:
A Case Study of Primary Care Unit

ลักขณา ศรีบุญวงศ์¹ รุ่งนภา ป้องเกียรติชัย^{1*} เนตรรัชณี กมลรัตนานันท์¹ ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล¹
อารียา เตชะไมตรีจิตต์¹ อันธิมา สายบุญศรี¹ และพีรยุทธ รัตนเสลานนท์²
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต¹
สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี²

Lakana Sriboonwong¹, Rungnapa Pongkiatchai^{1*}, Netrachanee Kamonratananun¹,
Sresuda Wongwiseskul¹, Areeya Techamaitrechit¹, Unticha Saiboonsri¹,
Peerayut Rattanaselanon²
Faculty of Nursing, Suan Dusit University¹
Suphanburi Provincial Public Health Office²

Received: August 2, 2024

Revised: January 3, 2025

Accepted: January 6, 2025

บทคัดย่อ

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สถานีนามัย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ช่วยสนับสนุนให้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ประสบผลสำเร็จ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยปฐมภูมิ จำนวน 12 ชั่วโมง 2) เพิ่มศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของเจ้าหน้าที่ และอสม. ในหน่วยบริการปฐมภูมิ 3) เพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 12 ชั่วโมง วิธีการวิจัย เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ในเจ้าหน้าที่สถานีนามัย (N=7) อสม. (n = 29) ที่รับผิดชอบในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรการอบรมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แบบทดสอบความรู้ เจตคติ ทักษะ แบบสอบถามการนำความรู้ และทักษะไปใช้ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.66-1.00 ค่าความเที่ยง 0.63, 0.84, 0.76 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบเชิงพรรณนา และ Wilcoxon Sign Rank Test ผลการวิจัย พบว่า 1) หลักสูตรการอบรมประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย โดยแบ่งเป็นภาคทฤษฎี 8 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 4 ชั่วโมง 2) ความรู้หลังการอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งเจ้าหน้าที่ และอสม. ($Z = -2.379$, $p = .017$, $Z = -4.069$, $p < .01$) ด้านทักษะสำหรับเจ้าหน้าที่ ก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อสม. หลังการอบรมคะแนนด้านทักษะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Z = -3.564$, $p < .01$) ส่วนเจตคติก่อน และหลังการอบรมไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 3) การประเมินคุณภาพหลักสูตรหลังการอบรม 3 เดือน พบว่า มีการนำความรู้และทักษะไปปฏิบัติ การเพิ่มศักยภาพการส่งเสริม

*รุ่งนภา ป้องเกียรติชัย (Corresponding Author)

e-mail: rungnapa_pon@dusit.ac.th

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ช่วยเพิ่มความรู้และทักษะ และนำไปสู่การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ให้กับระบบบริการปฐมภูมิ ได้

คำสำคัญ: การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ หน่วยบริการปฐมภูมิ หลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยปฐมภูมิ

Abstract

Breastfeeding is crucial for achieving the country's sustainable development goals. Developing the capabilities of health staff and village health volunteers (VHVs) supported the success of breastfeeding initiatives. The research aimed to 1) develop a 12-hour breastfeeding promotion curriculum for primary care units, 2) enhance the knowledge, attitudes, and skills in breastfeeding promotion among staffs and VHVs in primary health care units, and 3) evaluate the quality of the 12-hour breastfeeding promotion curriculum in primary care units. The research employed a quasi-experimental design with health staff (N=7) and VHVs (n=29) who were responsible for promoting breastfeeding. The research tools included a breastfeeding training curriculum, knowledge tests, attitude assessments, skill evaluations, and questionnaires on applying knowledge and skills. These tools were reviewed by three experts, with content validity indices ranging from 0.66 to 1.00 and reliability values of 0.63, 0.84, and 0.76. Data were analyzed using descriptive statistics and the Wilcoxon signed-rank test. The findings indicated that 1) The training course consisted of 5 learning units, divided into 8 hours of theory and 4 hours of practice 2) knowledge significantly increased after training for both staff and VHVs ($Z = -2.379$, $p = .017$; $Z = -4.069$, $p < .01$). For staff, there was no significant difference in skills before and after training, while VHVs showed a significant increase in skills after training ($Z = -3.564$, $p < .01$). Attitudes did not differ significantly before and after training. 3) Evaluation of the training curriculum's quality three months post-training revealed that the knowledge and skills were applied, which enhanced breastfeeding promotion capacity and contributed to the development of health service systems in primary care settings.

Keywords: Promoting Breastfeeding, Primary Health Care Unit, Breastfeeding Promotion Curriculum for Primary Care Units

บทนำ

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ (Sustainable Development Goals: SDGs) เนื่องจากการลงทุนทางด้านสุขภาพที่คุ้มค่าสำหรับทารกและมารดา เพราะในน้ำนมแม่มีสารอาหารที่สำคัญ มีประโยชน์สำหรับการเริ่มต้นชีวิตของทารก ทำให้ร่างกายแข็งแรงสมวัย ไม่เจ็บป่วยด้วยโรคที่สามารถป้องกันได้ หรือโรคที่ไม่ควรเกิดในวัยทารกหรือวัยเด็ก รวมถึงส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ สังคม และสุขภาพจิตของลูก ซึ่งมีผลต่อร่างกาย และจิตใจของลูกทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สำหรับมารดา การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ช่วยป้องกันการเสียชีวิตจากมะเร็งเต้านม ลดอัตราการเกิดมะเร็งรังไข่ ลดความเสี่ยงการเกิดโรคเบาหวาน นอกจากนี้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นวิธีที่ง่าย ประหยัด ช่วยลดปัญหาความยากจน

ทำให้ประเทศเกิดความคั่งทุน ความก้าวหน้ามีความเข้มแข็งในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (เนตรรัชนี กมลรัตนานันท์, 2561)

สถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิในระบบบริการสุขภาพเป็นจุดเริ่มต้นในการดูแลสุขภาพในชุมชนที่ใกล้ชิดมากที่สุด และเป็นรากฐานที่สำคัญในการดูแลสุขภาพของคนในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน บทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งในการส่งเสริมสุขภาพของสถานีนอนามัย คือ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อสุขภาพของทารกแรกเกิดเป็นอย่างดี และเพื่อตอบสนองงานของกระทรวงสาธารณสุขรณรงค์การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่ตั้งเป้าหมายปี 2568 ไว้ว่าทารกควรได้รับนมแม่อย่างเดียวนาน 6 เดือน ร้อยละ 50 ซึ่งในปัจจุบันอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน 6 เดือน มีเพียงร้อยละ 14 (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ คือ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และมีติที่สำคัญคือ การพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลทั้งในระบบ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย และแหล่งสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านมารดา ด้านครอบครัว และเพื่อน และด้านบุคลากรทีมสุขภาพ การได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ ครอบครัว และชุมชน โดยแม่หลังคลอดควรได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในระยะ 1-2 สัปดาห์แรกหลังคลอด (Haroon, Das, Salam, Imdad, & Bhutta, 2013) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมความรู้ ทักษะด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ในกลุ่มผู้ดูแลจึงมีส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริการ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ให้มีความเข้มแข็งขึ้น (Saraban, 2021) ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน 6 เดือนแรก และให้อาหารตามวัยร่วมกับนมแม่ต่อเนื่องถึง 2 ปี หรือนานกว่านั้น (WHO, 2018) เพื่อให้ประเทศไทยเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation) ของบุคลากรในระดับปฐมภูมิ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่กว้างขึ้น สามารถทำงานทดแทนกันได้ในพื้นที่ต่าง ๆ ดังนั้น การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นระยะเพื่อเพิ่มความชำนาญและให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเพื่อเป็นไปตามนโยบายที่กระทรวงสาธารณสุข ได้ตั้งเป้าต้องเพิ่มอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเดียวนาน 6 เดือนให้ได้ร้อยละ 50 ภายในปี พ.ศ. 2568 (สสส., 2561)

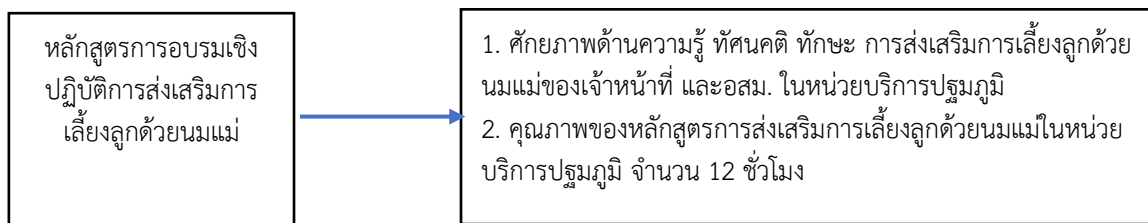
ในเขตพื้นที่บริการของสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ตำบลบ่อสุพรรณ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี บุคลากรผู้ดูแลสุขภาพในหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่ที่ต้องการศึกษา เคยผ่านการอบรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แต่ไม่ได้มีการอบรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลัง โอน ย้าย ลาออก จึงทำให้การสร้างงานอาจไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ประกอบกับอาสาสมัครสาธารณสุขยังไม่เคยมีการอบรมแบบเต็มรูปแบบที่มีการให้ความรู้ และฝึกทักษะจากการใช้หุ่นจำลองที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่น หุ่นทารกแรกเกิด เต้านม และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหาการให้นมแม่ เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จำนวน 12 ชั่วโมง เพื่อเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ และอสม. ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และความต้องการของบุคลากร โดยคาดหวังว่าบุคลากรทีมสุขภาพจะมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่มีประสิทธิภาพ ที่ส่งผลให้มารดาหลังคลอดสามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพียงอย่างเดียวในอัตราที่เพิ่มขึ้นได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 12 ชั่วโมง
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของเจ้าหน้าที่และอสม. ในหน่วยบริการปฐมภูมิ
3. ประเมินคุณภาพของหลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 12 ชั่วโมง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ประยุกต์ใช้แนวคิดการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ (วีณา จีระแพทย์ และเกรียงศักดิ์ จีระแพทย์, 2563) ได้แก่ นโยบายและสถานการณ์ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ประโยชน์ของนมแม่ ทักษะในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ปัญหาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และบทบาทของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ และอาสาสมัครสาธารณสุข ในการสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จากการศึกษาความต้องการของเจ้าหน้าที่และอสม. ในเขตโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อสุพรรณ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) เป็นการเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่และอสม. และพัฒนาหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 12 ชั่วโมง โดยทำการทดลองแบบกลุ่มเดียว ทดสอบก่อนและหลังการอบรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ 1) เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 11 คน 2) อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยบริการปฐมภูมิ 182 คน สุ่มตัวอย่างตามคุณสมบัติ ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่และอสม. ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ทั้งเพศชาย เพศหญิง 2) อ่าน และเขียนหนังสือได้ 3) ยินยอมเข้าร่วมโครงการ ได้เจ้าหน้าที่ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 7 คน และอสม. ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ทั้งเพศชาย เพศหญิง จำนวน 30 คน (ขณะที่ทำการศึกษามีกลุ่มตัวอย่าง 1 รายไม่สามารถมาอย่างต่อเนื่องได้ จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 29 คน) สำหรับทดลองใช้หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 12 ชั่วโมง ที่ได้พัฒนาขึ้นตั้งแต่ มิถุนายน 2565 ถึง ธันวาคม 2565 และดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ให้แก่เจ้าหน้าที่และอสม.

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ และความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และอสม. ในหน่วยบริการปฐมภูมิของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรชนามวินทราธิณี จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และความต้องการของผู้ดูแลสุขภาพและ

ผู้รับบริการ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กลวิธีสู่ความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ (วีณา จีระแพทย์ และเกรียงศักดิ์ จีระแพทย์, 2563) แล้วจึงนำมาสังเคราะห์จัดทำโครงสร้างหลักสูตร การร่างเนื้อหาและรูปแบบที่ใช้ในการอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และอสม. ผลจากการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และอสม. สรุปเป็นประเด็นได้ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านการอบรมเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ไม่มีการอบรมในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา 2) ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ต้องการได้รับความรู้ใหม่ ๆ เช่น บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ วิธีการให้คำปรึกษาในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และ 3) ทักษะการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่น วิธีการอุ้มทารกเข้าเต้าในท่าต่าง ๆ การแก้ปัญหาคัดเต้านม หัวนมบอด และไม่มีความมั่นใจในการสาธิตการนวดเต้านม วิธีการปั๊มน้ำนมด้วยมือ

ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 8 ชม., ปฏิบัติ 4 ชม.) โดยได้จัดทำโครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย การตั้งชื่อหลักสูตร หลักการและเหตุผล กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร กำหนดเนื้อหา ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กายวิภาคศาสตร์ของเต้านม กลไกการสร้างและหลั่งน้ำนม องค์ประกอบของน้ำนม ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและหลั่งน้ำนม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ปัญหาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ หลักการให้คำปรึกษา ปัญหา และการแก้ไขปัญหาในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ในโรคอุบัติใหม่ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาที่พบบ่อยในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กิจกรรมการอบรม ระยะเวลา สื่อการอบรม การวัดและประเมินผลการอบรม ได้ดำเนินการประเมินโครงสร้างหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญสาขาการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (item objective congruence: IOC) เท่ากับ 0.66 -1.00 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้เพื่อการประเมินคุณภาพหลักสูตร ได้แก่

1. แบบทดสอบความรู้ แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้ แบบทดสอบความรู้ สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีนามัย จำนวน 20 ข้อ ตอบถูกได้ 1 คะแนน และตอบผิดได้ 0 คะแนน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญสาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1 และตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของสถานีนามัย หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 30 ราย หาค่าความสอดคล้องภายในของแบบทดสอบ โดยใช้การหาความคงที่ภายในแบบคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) โดยใช้สูตร KR-20 ได้ค่าเท่ากับ 0.71 ค่า ความยากง่าย (difficulty index) ได้เท่ากับ 0.25-0.91 ค่าอำนาจจำแนก (index of discrimination) ได้เท่ากับ 0.37-0.87 แบบทดสอบความรู้สำหรับ อสม. จำนวน 16 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.66 – 1.00 และตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) ในกลุ่มอสม. จำนวน 30 ราย หาค่าความสอดคล้องภายในของแบบทดสอบ โดยใช้การหาความคงที่ภายในแบบคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) โดยใช้สูตร KR-20 ได้ค่าเท่ากับ 0.63 ค่า ความยากง่าย (difficulty index) ได้เท่ากับ 0.43-0.87 ค่าอำนาจจำแนก (index of discrimination) ได้เท่ากับ 0.15-0.62

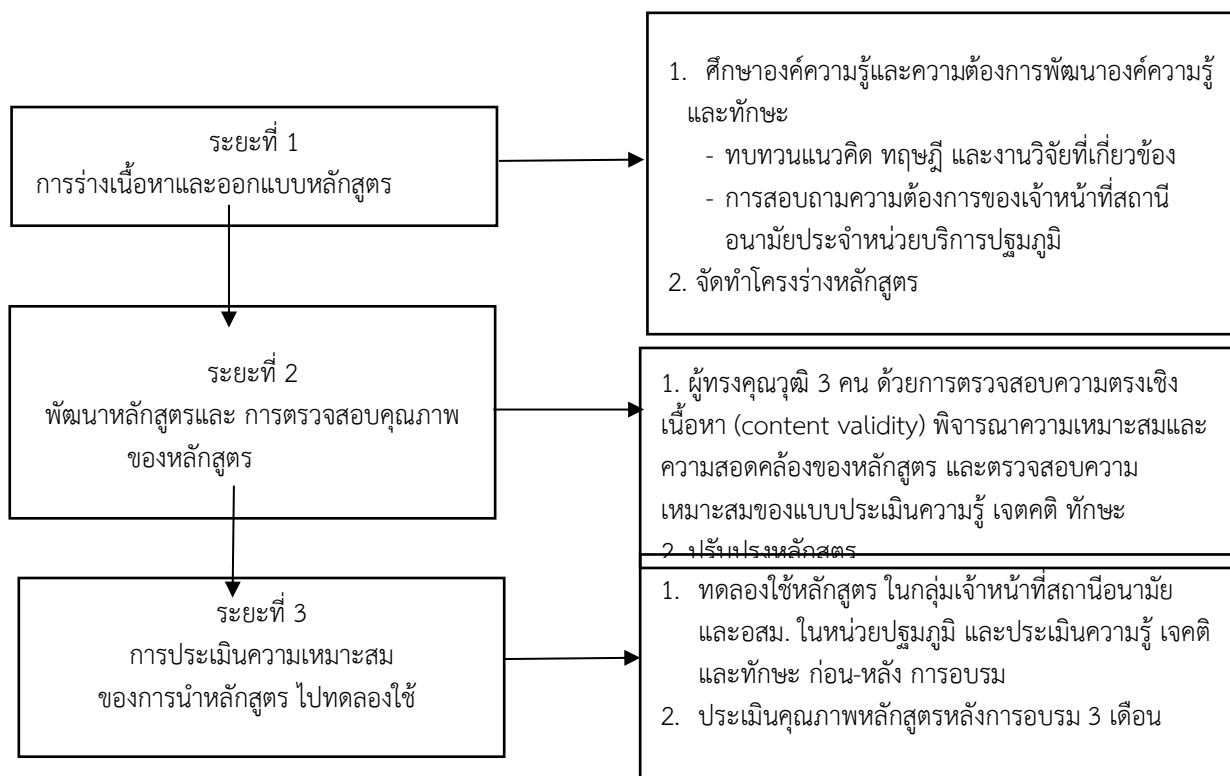
2. แบบประเมินเจตคติ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (เห็นด้วยน้อยที่สุด – เห็นด้วยมากที่สุด) มีจำนวน 10 ข้อ พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญสาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1 และตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของสถานีนามัย และอสม. จำนวน 30 ราย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.84 ซึ่งค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 ขึ้นไปเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเพียงพอ (Salvucci, Walter, Conley, Fink & Saba, 1997)

3. แบบประเมินทักษะ เป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ (1- 4: ไม่เคยปฏิบัติ – ปฏิบัติได้ถูกต้อง) แบ่งเป็น 2 ชุด ดังนี้ สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีนามัย จำนวน 12 ข้อ พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของ

หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญสาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.67 - 1.00 และตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (reliability) ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของสถานีนามัย จำนวน 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.76 สำหรับอสม. มีจำนวน 8 ข้อ ค่า IOC ได้เท่ากับ 0.67 -1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.84 ซึ่งค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 ขึ้นไปเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพเพียงพอ (Salvucci, Walter, Conley, Fink & Saba, 1997)

4. แบบสอบถามการนำความรู้ และทักษะไปใช้ในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีนามัย ด้านความรู้ จำนวน 10 ข้อ และด้านทักษะ จำนวน 6 ข้อ พิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญสาขาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1 สำหรับ อสม. ด้านความรู้ จำนวน 8 ข้อ และด้านทักษะ 4 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 สำหรับด้านเจตคติ ใช้แบบประเมินชุดเดิม

ระยะที่ 3 การประเมินความเหมาะสมในการทดลองใช้หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 8 ชม., ปฏิบัติ 4 ชม.) สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีนามัย และอสม. เพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยบริการปฐมภูมิของสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยผู้วิจัยได้ทดลองนำหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 12 ชั่วโมง (ทฤษฎี 8 ชม., ปฏิบัติ 4 ชม.) โดยจัดเวลาการอบรมเป็นระยะเวลา 2 วัน โดยมีการประเมินความรู้ เจตคติ และทักษะก่อนการอบรม แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมสำหรับกิจกรรมการฝึกปฏิบัติให้เหมาะสม ประเมินความรู้ เจตคติ และทักษะหลังจากการอบรม



ภาพที่ 2 กรอบวิธีการวิจัย

ประเมินคุณภาพหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ หลังการอบรม 3 เดือน จากการนำความรู้ และทักษะไปใช้หลังการอบรม เป็นการประเมินผลกระทบในระยะสั้น ซึ่งสามารถประเมินผลกระทบในระยะสั้นจากการอบรม โดยประเมินตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไปถึง 3 เดือนแรก หรือประเมินผลกระทบในระยะยาวคือ หลังอบรม 1 ปี ขึ้นไป (Pirsahab, Sharafi, Moradi, Fazlzadeh, & Adham, 2017; Sekoni, Gale,

Manga-Atangana, Bhadhuri, & Jolly, 2017) ในการศึกษาครั้งนี้ประเมินผลกระทบในระยะสั้น หลังการอบรม 3 เดือน

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจาก คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เลขหนังสือรับรองที่ SDU-RDI-HS-2022-016

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และใช้สถิติวิเคราะห์ Wilcoxon sign rank test ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความรู้ เจตคติ ทักษะก่อนและหลังการอบรม และเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบ คือ มีการแจกแจงของประชากรไม่เป็นโค้งปกติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษานำเสนอตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 12 ชั่วโมง จากการศึกษาประสิทธิผลการเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย และอสม. โดยการพัฒนาหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ จำนวน 12 ชั่วโมง พบว่าหลักสูตรการอบรมประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วย ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ บันได 10 ขั้นสู่ความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ปัญหาการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหาที่พบบ่อยในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยแบ่งเป็นภาคทฤษฎี 8 ชั่วโมง ภาคปฏิบัติ 4 ชั่วโมง

2. เพิ่มศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของเจ้าหน้าที่ และอสม. ในหน่วยบริการปฐมภูมิ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1) ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย 7 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 7 คน (ร้อยละ 100) ทุกคนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีพยาบาล อายุเฉลี่ย 37.85 ± 5.33 ปี ประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เฉลี่ย 7.71 ± 6.9 ปี

2) ข้อมูลทั่วไปตัวอย่าง อสม. ที่เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 29 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน (ร้อยละ 89.65) อายุเฉลี่ย 58 ± 10.00 ปี ส่วนใหญ่จบระดับประถมศึกษาจำนวน 18 คน (ร้อยละ 62.1) รองลงมา จบระดับมัธยมศึกษาจำนวน 11 คน (ร้อยละ 37.9) ประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เฉลี่ย 16.93 ± 12.55 ปี

2.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ เจตคติ และทักษะก่อน และหลังการอบรม การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ เจตคติ และทักษะก่อน และหลังการอบรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สำหรับเจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	คะแนนการอบรม				Z	P-value
	ก่อนอบรม (n=7)		หลังอบรม (n=7)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ความรู้	11.43	2.5	14.00	1.73	-2.379	.017*
เจตคติ	39.71	6.52	38.14	6.51	-.863	.388
ทักษะ	37.14	3.76	39.85	0.38	-1.633	.102

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรม พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีนอนมัยเฉลิมพระเกียรติฯ มีความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Z = -2.379$, $p\text{-value} = .017$) และพบว่าเจตคติ และทักษะการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ เจตคติ และทักษะก่อน และหลังการอบรม การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ สำหรับ อสม. แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ เจตคติ และทักษะก่อน และหลังการอบรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ สำหรับอสม.

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	คะแนนการอบรม				Z	P-value
	ก่อนอบรม (n=29)		หลังอบรม (n=29)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ความรู้	9.65	1.75	12.48	2.18	-4.069	.000**
เจตคติ	39.86	4.91	38.79	5.25	-1.326	.185
ทักษะ	82.41	10.57	90.14	8.47	-3.564	.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการอบรม พบว่า อสม. มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Z = -4.069$, $p\text{-value} < .01$; $Z = -3.564$, $p\text{-value} < .01$ ตามลำดับ) และพบว่า เจตคติ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อประเมินคุณภาพของหลักสูตรการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 12 ชั่วโมง จากผลการศึกษาการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ หลังการอบรม 3 เดือน จากการนำความรู้ และทักษะไปใช้หลังการอบรม และเจตคติต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ของเจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย และอสม. แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ หลังการอบรมด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

รายการประเมิน	จนท. สอ. (7)		อสม. (29)	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
ด้านความรู้	3	0	2.16	0.86
ด้านทักษะ	2.91	0.29	2.01	0.86
ด้านเจตคติ	4.44	1.00	4.51	0.75

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ย นำความรู้ไปใช้และมีความมั่นใจ ($\bar{x} = 3, \pm 0$) นำทักษะไปใช้และมั่นใจ ($\bar{x} = 2.91, \pm 0.29$) ในขณะที่ อสม. นำความรู้ไปใช้แต่ไม่มั่นใจ ($\bar{x} = 2.16, \pm 0.86$) และนำทักษะไปใช้แต่ไม่มั่นใจเช่นกัน ($\bar{x} = 2.01, \pm 0.86$) ส่วนเจตคติของเจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ยอยู่ในระดับดี ในขณะที่เจตคติของ อสม. ต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อยู่ในระดับดีมาก

อภิปรายผล

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ได้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรการอบรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในหน่วยบริการปฐมภูมิสถานีนอมา้ยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ตำบลบ่อสุพรรณ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ตามความต้องการของผู้ให้บริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ยเฉลิมพระเกียรติ ฯ และอสม. ผลการศึกษา พบว่า การเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และ อสม. โดยการพัฒนาหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เพราะเป็นการฝึกอบรมที่มีการพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างเคร่งครัด และมีเนื้อหาที่เข้มข้นครบทุกขั้นตอนในการให้บริการ ตั้งแต่ระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอดและระยะหลังคลอด อีกทั้งมีการวิเคราะห์สถานการณ์ตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก โดยมีทั้งรูปแบบการบรรยายให้ความรู้ การฝึกทักษะเพื่อให้เจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ย และอสม. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เพิ่มพูนประสบการณ์ฝึกทักษะทำให้เกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้ดังนี้ ผลการอบรมด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ย มีความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Z = -2.379, p\text{-value} = .017$) และพบว่าเจตคติ และทักษะการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในมุมมองของผู้วิจัยในด้านทักษะของเจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ยก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกันทั้งนี้เนื่องจาก บทบาทหน้าที่ในการดูแลสุขภาพส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เป็นงานหลักที่รับผิดชอบและประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า 2 ปี แต่สำหรับในด้านองค์ความรู้ที่มีความรู้ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเข้าอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ทำให้หลังการอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการเติมเต็มความรู้ หลังการอบรมยังได้นำความรู้ไปใช้และมีความมั่นใจ ($\bar{x} = 3, \pm 0$) นำทักษะไปใช้และมั่นใจ ($\bar{x} = 2.91, \pm 0.29$) ในขณะที่ อสม. มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Z = -4.069, p\text{-value} < .01$; $Z = -3.564, p\text{-value} < .01$ ตามลำดับ) และพบว่าเจตคติ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อน และหลังการอบรมไม่แตกต่างกัน มีการนำความรู้ไปใช้แต่ไม่มั่นใจ ($\bar{x} = 2.16, \pm 0.86$) และนำทักษะไปใช้แต่ไม่มั่นใจเช่นกัน ($\bar{x} = 2.01, \pm 0.86$) ส่วนเจตคติของเจ้าหน้าที่สถานีนอมา้ยอยู่ในระดับดี ในขณะที่เจตคติของอสม. ต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อยู่ในระดับดีมาก อธิบายได้ว่า การเข้าร่วมอบรมที่มีทั้งการให้ความรู้และฝึกทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริม

การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่นั้นสามารถพัฒนาศักยภาพกลุ่มตัวอย่าง ให้เกิดความรู้ความเข้าใจจากการได้รับการอบรมเพิ่มเติมได้ ซึ่งในระหว่างการอบรมกลุ่มตัวอย่างทั้งเจ้าหน้าที่สถานีนามัย และ อสม. มีความตั้งใจ สนใจและมีความกระตือรือร้นในการรับฟัง เนื่องจากวิทยากรได้ให้ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้โดยการบรรยาย และมีการยกตัวอย่างที่สามารถเข้าใจได้ง่าย มีการอธิบายเนื้อหาที่ชัดเจน และมีการสอนสาธิตและฝึกทักษะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้หุ่นเด็กทารกแรกเกิดและเต้านมจำลอง อุปกรณ์ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ปุ่มแก้ว อุปกรณ์ดึงหัวนม (Nipple Puller) เป็นต้น เป็นอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติ เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ฝึกทักษะซ้ำ ๆ และมีการสาธิตย้อนกลับ จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจและจดจำได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างยังได้รับคู่มือปฏิบัติการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไว้สำหรับอ่านทบทวน เป็นการกระตุ้นเตือนความจำทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเข้าใจในเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น และวิทยากรประจำกลุ่มเปิดโอกาสให้มีการสอบถามข้อสงสัยต่าง ๆ ได้ทันทีขณะที่สอน และกระตุ้นกลุ่มตัวอย่างโดยการซักถามเป็นระยะ ๆ ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงในการรับรู้และการปฏิบัติตน

ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้เคยผ่านการอบรมเรื่อง “การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่” ได้รับรู้ถึงประโยชน์และความสำคัญของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และได้รับการเสริมสร้างทัศนคติในเชิงบวกต่อการ ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ นอกจากนี้ อสม. ทุกคนยังมีประสบการณ์ตรงในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ซึ่งจากการที่บุคคลประสบความสำเร็จในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่จะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกที่ดีต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ส่งผลให้เกิดทัศนคติในทางบวกต่อการเลี้ยงลูกด้วยนม (ชวรัตน์ แก้วเวียงเดช, พัดชา หิรัญวัฒนกุล, และสมเสาวนุช จมูศรี, 2560; สุรีย์พร กฤษเจริญ และคณะ, 2559) นอกจากนี้ จากประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย และการเป็นอสม. ประจำหมู่บ้าน ทำให้มีโอกาสได้รับประสบการณ์ และความสำเร็จในการให้การช่วยเหลือประชาชน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีด้วยเช่นกัน ดังนั้นเจตคติต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างก่อน และหลังเข้าร่วมโครงการจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชวรัตน์ แก้วเวียงเดช และคณะ (2560) ที่ศึกษาผลของการส่งเสริมความรู้ ทัศนคติ และทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แก่แกนนำอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า การอบรมช่วยให้ อสม. มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น แต่ไม่พบความแตกต่างของทัศนคติก่อน และหลังการอบรม และการศึกษาของ ศศิกันต์ กาละ และคณะ (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมจิตอาสาเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในชุมชน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หลังการฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) และจิตอาสาที่มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมการฝึกอบรมในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของหวัง ชาง และ โจว (Wang, Shang, & Chow, 2023) ที่ศึกษาผลของการฝึกอบรมพยาบาลผดุงครรภ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่: การทบทวนอย่างเป็นระบบ (systematic review) และการวิเคราะห์เชิงอภิมาน (meta-analysis) ผลการศึกษาพบว่า มีบทความภาษาอังกฤษ 9 ฉบับ และภาษาจีน 1 ฉบับ มีการวิเคราะห์อภิมานพบว่า การฝึกอบรมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของพยาบาลผดุงครรภ์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) และมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และไม่พบผลกระทบต่อการเริ่มต้นและอัตราการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายหลังการเข้าฝึกอบรม รวมถึงข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้เข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ที่ไม่ได้รับการอบรมด้านนมแม่นานกว่า 3 ปี การอบรมครั้งนี้จะช่วยเพิ่มความรู้ และทำให้ความรู้ที่เคยได้รับมีความทันสมัยต่อการการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการศึกษาการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ หลังการอบรม 3 เดือน จากการนำความรู้ และทักษะไปใช้หลังการอบรม และเจตคติต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย และ อสม. มีการนำความรู้ไปปฏิบัติเสริมทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แสดงให้เห็นว่าการให้ความรู้ตามความต้องการของชุมชน และการฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์เสมือนจริงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทำให้ผู้เข้าอบรมยังคงนำความรู้ไปปฏิบัติเพิ่มทักษะจริงอย่างต่อเนื่อง และเกิดความมั่นใจในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การเพิ่มศักยภาพการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ในรูปของการพัฒนาหลักสูตรการจذبมรณะยั้งให้กับผู้ให้บริการด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ให้มีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น ร่วมกับการใช้คู่มือด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ที่พัฒนาขึ้น จะช่วยให้สามารถทบทวนความรู้ และทักษะได้ด้วยตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ให้กับระบบบริการปฐมภูมิ ได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความเชื่อมโยงของการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่กับพัฒนาการเด็กปฐมวัยว่า ผลของการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ต่อพัฒนาการเด็ก เพื่อให้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะทำให้ชุมชนให้ความสำคัญและหาวิธีการช่วยเหลือคนในชุมชนให้สามารถเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้สำเร็จอย่างน้อยเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ต่อเนื่องถึง 6 เดือน

2.2 พัฒนาแนวปฏิบัติโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และสถานรับเลี้ยงเด็กทารกที่ดูแลโดยชุมชนที่จะรับเลี้ยงทารกที่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่

2.3 การพัฒนานวัตกรรมสื่อ เพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2565). **มาตรฐานการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานการขับเคลื่อนตัวชี้วัด**

ขั้นตอนการเฝ้าระวังคัดกรองและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2565 จาก

<https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/12-4052-20211206162240/a7d0ede409488e1d78e199d7e7a7a283.pdf>

ชฎารัตน์ แก้วเวียงเดช, พัดชา หิรัญวัฒนกุล และสมเสาวนุช จมูศรี. (2560). ผลของการส่งเสริม ความรู้ ทักษะ และทักษะการปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่แกนนำ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน.

วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35(3), 89-97.

เนตรรัตน์ กมลรัตนานันท์. (2561). **น้ามนแม่: โภชนาการแห่งมวลมนุษย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

วีณา จีระแพทย์ และเกรียงศักดิ์ จีระแพทย์. (2563). **กลวิธีสู่ความสำเร็จ ในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมดา.

ศศิกันต์ กาละ, รังสินันท์ ขาวนาค, กนกวรรณ เอี่ยมมนตรี, นิตยา ไชยรัตน์, ศศิมา ศรีเพ็ชร และอิงหทัย คำจตุ.

(2561). การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมจิตอาสาเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วย นมแม่ในชุมชน. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 5(2), 16-29.**

สุรีย์พร กฤษเจริญ, โสเพ็ญ ชูนวล, ศศิกันต์ กาละ, วรางคณา ชัชเวช, และกัญจน์ พลอินทร์. (2559). ผลของโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลต่อการส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองการเลี้ยงลูก ด้วยนมแม่ในภาคใต้. **วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์, 37(2), 67-76.**

สสส. (2561). **รณรงค์เด็กร้อยละ 50-6 เดือนแรกดื่มนมแม่**. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2567 จาก <https://www.thaihealth.or.th/?p=250312>

Reference

- Haroon, S., Das, J. K., Salam, R. A., Imdad, A., & Bhutta, Z. A. (2013). Breastfeeding Promotion Interventions and Breastfeeding Practices: A Systematic Review. **BMC Public Health**, 13(3), 1-18.
- Pirsaheb, M., Sharafi, K., Moradi, M., Fazlzadeh, M., & Adham, D. (2017). Evaluation of short-term and long-term effect of health training courses on knowledge, attitude, and practice of food handlers. **Annals of Tropical Medicine and Public Health**, 10(6), 1649-1655.
- Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). Measurement Error Studies at the National Center for Education Statistics. USA: NCES 97464. Retrieved on June 22, 2566 from <https://nces.ed.gov/pubs97/97464.pdf>
- Saraban, J. (2021). Health Service System and Prisoners' Quality of Life in a Medical Correctional Institution. **Public Health Policy and Laws Journal**, 7(3), 445-459.
- Sekoni, A. O., Gale, N. K., Manga-Atangana, B., Bhadhuri, A., & Jolly, K. (2017). The Effects of Educational Curricula and Training on LGBT-specific Health issues for healthcare students and Professionals: a Mixed-method Systematic Review. **Journal of the International AIDS Society**, 20(1). Retrieved on September 4, 2024 from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5577719/>.
- Wang, T., Shang, M., & Chow, K. M. (2023). Effects of Breastfeeding Training Programmes for Midwives on Breastfeeding Outcomes: a Systematic Review and Meta-analysis. **BMC Pregnancy and Childbirth**. 23(262), 1-18.
- WHO. (2018). Implementation Guidance: Protecting, Promoting and Supporting Breastfeeding in Facilities Providing Maternity and Newborn Services: The Revised Baby-friendly Hospital Initiative. Retrieved on March 23, 2022 from <https://www.who.int/publications/item/9789241513807>

คณะผู้เขียน

ดร.ลักขณา ศรีบุญวงศ์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

e-mail: lakana_sri@dusit.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ป้องเกียรติชัย

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลชุมชน

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

e-mail: rungnapa_pon@dusit.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรรัชนี กมลรัตนานันท์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

e-mail: anet_2511@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีสุดา วงศ์วิเศษกุล

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

e-mail: Sresuda_won@dusit.ac.th

อาจารย์อารียา เตชะไมตรีจิตต์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

e-mail: areeya_tec@dusit.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อันธิมา สายบุญศรี

อาจารย์ประจำสาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

e-mail: Unticha_sai@dusit.ac.th

ดร.พีรยุทธ รัตนเสลานนท์

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ตำบลทับใต้เหล็ก อำเภอเมืองสุพรรณบุรี

จังหวัดสุพรรณบุรี 72000.

e-mail: peerayut.rat@gmail.com

รูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

A Model for Addressing Political Movements Affecting Unrest in Bangkok, Thailand

สิปปณรงค์ กาญจนาวงศ์ไพศาล* และวิจิตรา ศรีสอน

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Sipnarong Kanchanawongpaisan* and Wijittra Srison

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

Received: September 10, 2024

Revised: February 17, 2025

Accepted: February 20, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบท และปัญหาของการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในกรุงเทพมหานคร 2) สำรวจวิธีการ และแนวทางแก้ปัญหาเพื่อจัดการกับการเคลื่อนไหวดังกล่าว และ 3) พัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองในกรุงเทพฯ โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยประชาชนในเขตกรุงเทพฯ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 ราย ที่คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และการสนทนากลุ่มกับผู้เข้าร่วม 10 คน ซึ่งรวมถึงประชาชนที่ได้รับผลกระทบ นักวิชาการด้านการเมือง ตัวแทนกลุ่มผู้ชุมนุม และเจ้าหน้าที่รัฐ ผลการวิจัย พบว่า 1) การเคลื่อนไหวทางการเมืองในกรุงเทพฯ เกิดจากความไม่พอใจของประชาชนต่อการบริหารงานของรัฐบาล โดยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ (1) ความเหลื่อมล้ำทางสังคมจากความแตกต่างในด้านการศึกษา รายได้ และการเข้าถึงบริการ (2) การขาดความโปร่งใสในการบริหารงาน ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น และมองว่าการตัดสินใจไม่ยุติธรรม (3) การใช้อำนาจเกินขอบเขต เช่น การสลายการชุมนุม หรือการจับกุม และ (4) บทบาทของกรุงเทพฯ ในฐานะศูนย์กลางการเมือง และเศรษฐกิจที่มีถูกเลือกเป็นพื้นที่ชุมนุม ซึ่งนำไปสู่เหตุการณ์ความไม่สงบ 2) แนวทางแก้ไขปัญหที่สำคัญ ได้แก่ (1) การสร้างพื้นที่สำหรับการเจรจาอย่างสร้างสรรค์ระหว่างผู้ชุมนุม และรัฐบาล (2) ลดการใช้ความรุนแรงผ่านการสื่อสารเชิงบวก และการเจรจา (3) ปฏิรูปโครงสร้างทางการเมืองเพื่อเพิ่มความโปร่งใส และส่งเสริมความยุติธรรม และ (4) ทบทวนบทบาทของสื่อในการรายงานข่าวอย่างเป็นกลาง 3) รูปแบบ PEACE Model ที่นำเสนอเน้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วม (Participation) (2) ความเท่าเทียม (Equity) (3) ความรับผิดชอบ (Accountability) (4) ความร่วมมือ (Collaboration) และ (5) การเสริมพลัง (Empowerment) เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างรัฐ และประชาชน ลดความตึงเครียดในสังคม และส่งเสริมการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การเคลื่อนไหวทางการเมือง ความไม่สงบ การแก้ไขความขัดแย้ง

Abstract

This qualitative study aimed to 1) explore the context and challenges of political movements causing unrest in Bangkok, 2) investigate methods and solutions for addressing these movements, and 3) develop a model to resolve political unrest in the city. The research involved Bangkok residents, with 17 participants selected via purposive sampling for in-depth interviews and 10 participants, including affected residents, political scholars, protest representatives, and government officials, for focus group discussions. The findings indicated that 1) political movements in Bangkok arose from public dissatisfaction with government administration. Key contributing factors included: (1) social inequality, resulting from disparities in education, income, and access to services; (2) lack of transparency in governance, eroding public trust and creating perceptions of unfair decision-making; (3) excessive use of force in addressing public demands, such as protest dispersals and arrests, and (4) Bangkok's role as a political and economic hub, making it a focal point for demonstrations that frequently led to unrest. 2) Solutions identified included (1) establishing neutral dialogue spaces for constructive discussions between protesters and the government, (2) reducing violence by adopting negotiation and positive communication to ease tensions, (3) implementing structural political reforms to enhance transparency and promote justice, and (4) reviewing the role of mass media to encourage balanced and neutral reporting, reducing misinformation and conflict. 3) The proposed PEACE Model for resolving unrest emphasized five components: (1) Participation, involving all sectors in decision-making; (2) Equity, ensuring fairness and equal treatment; (3) Accountability, promoting responsibility for actions; (4) Collaboration, fostering cooperation between the government and citizens, and (5) Empowerment, enhancing citizens' capacity for political engagement. This model aimed to build trust, increase public confidence in government, reduce social tensions, prevent future conflicts, and foster sustainable national development.

Keywords: Political Movements, Unrest, Conflict Resolution

บทนำ

ในประวัติศาสตร์ทางการเมืองของประเทศไทย เกิดการเคลื่อนไหวทางการเมืองของภาคประชาชนที่ส่งผลต่อความไม่สงบมาหลายครั้ง นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ในปี พ.ศ. 2475 โดยสามารถไล่เรียงตั้งแต่การเคลื่อนไหวของกลุ่มนักศึกษาในเหตุการณ์ 16 ตุลาคม 2519 เหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ในปี พ.ศ. 2535 (วรวิษณ์ โพธิ์ทอง และคณะ, 2564) มาถึงล่าสุด คือ เหตุการณ์การเคลื่อนไหวของกลุ่มเยาวชนที่รวมตัวกัน และแบ่งออกเป็นหลากหลายกลุ่ม โดยทำการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ และมีการนัดกันรวมตัวเพื่อทำกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปในช่วงปี พ.ศ. 2563-2564 ซึ่งเป็นช่วงของการบริหารงานของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี (ilaw, 2565) โดยสามารถแบ่งยุคของพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนได้ คือ ในยุคแรกยังคงเป็นการเมืองแบบเก่าที่ยังคงอยู่ และการยอมรับผู้มีอำนาจมากกว่า ส่งผลให้เยาวชนไทยยังคงนิ่งเฉย และมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหลายประการ ในยุคที่สองเป็นยุคที่เยาวชนไทยมีความเป็นชาตินิยมแบบสุดโต่ง อันเป็นผลมาจากการปลูกฝังค่านิยมความเป็นไทยของรัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม ต่อมาในยุคที่สาม ซึ่งเป็นยุคที่เริ่มได้รับอิทธิพลจากการเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ของสหรัฐอเมริกา ได้ส่งผลให้เยาวชนไทยกล้าที่จะแสดงออกทางการเมืองมากยิ่งขึ้น ตามค่านิยมที่ถูกปลูกฝังขึ้นมาใหม่ และในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่สี่ ซึ่งเป็นยุคที่อินเทอร์เน็ตมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงออกของเยาวชนไทย ทั้งในเรื่องการแสดงออกทางการเมืองรวมไปถึงเป็น

แหล่งเรียนรู้ และสถานที่แลกเปลี่ยนความคิดระหว่างเยาวชน จึงส่งผลให้การเคลื่อนไหวทางการเมืองมีการเปลี่ยนไปตามยุคสมัย (มนัสวิน จิตตานนท์, 2567)

เหตุการณ์ความไม่สงบ อันเนื่องมาจากการณ์วิกฤติทางการเมืองไทยในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2548-จนถึงปัจจุบันมีหลากหลายเหตุการณ์ ดังต่อไปนี้ 1) การก่อสถานการณ์วินาศกรรม 2) การบุกรุกยึดพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ เช่น ทำเนียบรัฐบาล สถานที่ราชการอื่น ๆ 3) การปิดล้อมพื้นที่เชิงสัญลักษณ์ และสถานที่ราชการ หรือการขัดขวางไม่ให้เข้าไปทำงาน เช่น การปิดพื้นที่สนามบินของกลุ่ม พันธมิตร ใน เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 4) การยึดสถานที่ ยึดยานพาหนะ หรือการจับตัวประกัน 5) การปิดกั้นถนน เส้นทางจราจร หรือการขัดขวางการคมนาคม เช่น เหตุการณ์การปิดล้อม ขบวนเสด็จของสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี และสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าทีปังกรรัศมีโชติ ในวันที่ 14 ตุลาคม 2563 6) การใช้อาวุธ อาวุธสงคราม และระเบิดเพื่อประสงค์ต่อชีวิต และร่างกาย และสร้างสถานการณ์กดดันฝ่ายตรงข้าม 7) การชุมนุมเรียกร้องเกินกว่าขอบเขต เสรีภาพที่กำหนดไว้ และ 8) การประจาน ก่อวุ่น ข่มขู่ หรือต่อต้านคณะรัฐมนตรี แกนนำพรรคการเมืองฝ่ายรัฐบาล หรือฝ่ายตรงข้าม รวมทั้งบุคคลที่มีชื่อเสียง หรือศิลปินที่สนับสนุนฝ่ายตรงข้าม (สัณฐาน ชยพันธ์, 2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเคลื่อนไหวตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นั้นประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากประชาชนในวงกว้าง 2) การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 3) การใช้สื่ออย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การตอบสนองของรัฐและสังคม ซึ่งในขั้นตอนการก่อตัวจะเป็นรูปแบบที่มีความคล้ายคลึงกันในการเคลื่อนไหวทางการเมืองของทุกประเทศ การศึกษากระบวนการก่อตัวนี้สามารถช่วยให้เข้าใจกลไก และผลกระทบของการเคลื่อนไหวทางการเมืองในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมากขึ้น ทั้งในเชิงการวางนโยบาย และการบริหารจัดการ ความขัดแย้งในอนาคต (ติณณภพ เตียวเจริญกิจ และอุษิษา เลิศโตมรสกุล, 2567)

จากบริบทของการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้มีรูปแบบพลวัตของสังคมที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และการที่สื่อสังคมที่กำลังมีบทบาทต่อความเคลื่อนไหวทางการเมืองเป็นอย่างมาก จึงอาจจะเกิดการสุมเสี่ยงที่จะทำให้สังคมเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรง เหมือนดังเช่น เหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองที่ผ่านมาหลายครั้งในประวัติศาสตร์ ผู้วิจัยจึงศึกษารูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลให้เกิดความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการศึกษา และความเข้าใจในบริบทของความเคลื่อนไหวทางการเมืองของภาคประชาชน และเข้าใจถึงรูปแบบของความเคลื่อนไหวทางการเมืองในอนาคต เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม และเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบริบทและปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อได้รูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิด และทฤษฎีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคม (Behavioral Social Used)

การศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้ใช้สื่อสังคมในโซเชียลมีเดีย เป็นสาขาสหวิทยาการที่ผสมผสานข้อมูลเชิงลึกจากจิตวิทยา สังคมวิทยา การสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการใช้โซเชียลมีเดีย และผลกระทบที่ได้จากการใช้แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจ ภายในที่ผลักดันให้บุคคล

มีส่วนร่วมกับช่องทางการสื่อสาร หรือแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย และสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองทางสติปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรมของผู้ใช้งาน (สิโรธร มีปราชญ์สม และคณะ, 2564) จากมุมมองทางจิตวิทยา การศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมผู้ใช้สื่อสังคมสามารถเจาะลึกถึงความต้องการของปัจเจกบุคคลได้ เช่น ความปรารถนาในการเชื่อมโยงทางสังคม การแสดงออก และการตรวจสอบความถูกต้อง ได้รับการแก้ไขผ่านการใช้โซเชียลมีเดีย นักจิตวิทยาสนใจว่าช่องทางการสื่อสาร หรือแพลตฟอร์มเหล่านี้สามารถสนองตอบต่อความต้องการภายในของมนุษย์ได้อย่างไร เช่น ความจำเป็นในการเป็นเจ้าของ หรือการแสวงหาตัวตน และการนำเสนอตนเอง

แนวคิดและทฤษฎี การเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement)

Social Movement หรือ “การเคลื่อนไหวทางสังคม” เป็นปฏิบัติการของกลุ่มคนที่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ต้องการเปลี่ยนแปลงสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ในประเด็นต่าง ๆ เช่น การเมือง สิ่งแวดล้อม เชื้อชาติ สิทธิผู้หญิง LGBT โรคเอดส์ คนพิการ ฯลฯ การเคลื่อนไหวทางสังคมเติบโตมาพร้อมกับอุดมการณ์เสรีนิยมประชาธิปไตย ซึ่งให้ความสำคัญกับเสรีภาพในการแสดงออกและการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมาก โดยเชื่อว่าเมื่อประชาชนถูกกดขี่ข่มเหง หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม พวกเขาจะมีสิทธิออกมาแสดงความเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ประท้วง และเรียกร้องความยุติธรรมให้ตัวเองได้ (แอมเนสตี้, 2560) กลุ่มคนที่เข้าร่วมกับการเคลื่อนไหวทางสังคมมีความหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท บางกลุ่มเป็นคนที่ออกมาต่อสู้เพื่อปลดแอกจากอำนาจผู้ปกครองที่ไม่เป็นธรรม บางกลุ่มเป็นชนยากจนที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และบางกลุ่มเป็นชนชั้นกลางไปจนถึงชนชั้นสูงที่แย่งชิงอำนาจทางการเมืองระหว่างกัน (Pleyers, 2023) การเคลื่อนไหวทางสังคมในบางประเด็นขยายตัวจากในประเทศจนได้รับการยอมรับเกือบทั่วโลก โดยบางประเด็นมีต้นกำเนิดในโลกตะวันตก เช่น สิทธิ และความเท่าเทียมของผู้หญิง การแต่งงานของคนเพศเดียวกัน แต่บางเรื่องก็มาจากโลกตะวันออก เช่น หลักการไม่ใช้ความรุนแรง (อหิงสา) ของมหาตมา คานธี (อนุสร หงษ์ขุนทด, 2559) การเคลื่อนไหวที่เป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เช่น การเรียกร้องสิทธิพลเมืองของคนดำในสหรัฐฯ ซึ่งนำโดย มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์ อาหรับสปริงส์ในภูมิภาคตะวันออกกลาง การรณรงค์ลดใช้ถุงพลาสติกเพื่อแก้ปัญหาโลกร้อน การเปิดโปงข้อมูลการละเมิดสิทธิมนุษยชนของรัฐบาลทั่วโลกโดยวิกิลีกส์ การเคลื่อนไหวต่อต้านเผด็จการของนักศึกษาไทยในเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 และ 6 ตุลาคม 2519 หรือแม้กระทั่งโครงการก้าวคนละก้าวเพื่อระดมทุนเพื่อโรงพยาบาล โดย ตูน บอดี้สแลม ที่ตกเป็นที่สนใจของคนไทยจำนวนมาก ก็ถือเป็นการเคลื่อนไหวทางสังคมรูปแบบหนึ่งเช่นเดียวกัน

แนวคิด และทฤษฎีการเคลื่อนไหวทางการเมือง (Political Activism)

แนวคิดและทฤษฎีของการเคลื่อนไหวทางการเมืองมุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจรูปแบบต่าง ๆ ของการกระทำที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลดำเนินการเพื่อสร้างอิทธิพล หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สาขาวิชานี้มาจากหลากหลายสาขาวิชา รวมถึงรัฐศาสตร์ สังคมวิทยา และจิตวิทยา เพื่อสำรวจแรงจูงใจ วิธีการ และผลกระทบของการเคลื่อนไหว ด้านล่างนี้เป็นภาพรวมของแนวคิด และทฤษฎีหลักในขอบเขตของการเคลื่อนไหวทางการเมือง สิ่งสำคัญคือ ต้องตระหนักว่ากิจกรรมดังกล่าวครอบคลุมการกระทำ และกลยุทธ์ที่หลากหลายที่บุคคล หรือกลุ่มใช้เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในระบบการเมือง หรือสังคมโดยรวม (Dey & Dey, 2024) โดยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีวิธีการ และกลยุทธ์ที่หลากหลาย การเคลื่อนไหวทางการเมืองไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรูปแบบ หรือวิธีการเดียว ประกอบด้วยการกระทำที่หลากหลาย ตั้งแต่การจัด และการมีส่วนร่วมในการเดินขบวนอย่างสันติ การชุมนุม และการเดินขบวนไปจนถึงการมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ตรงไปตรงมา และกล้าแสดงออกมากขึ้น เช่น การนั่งชุมนุม การไม่เชื่อฟังของพลเมือง และแม้แต่กิจกรรมการปฏิวัติในกรณีที่รุนแรง การเลือกวิธีการมักจะสะท้อนถึงเป้าหมายของนักเคลื่อนไหว บริบททางสังคมการเมือง และความเร่งด่วนของประเด็นที่มีอยู่

2. การประท้วง และการชุมนุมอย่างสันติ โดยทั่วไปแล้วจะเป็นการรวมตัวโดยไม่ใช้ความรุนแรง ซึ่งผู้คนมารวมตัวกันเพื่อแสดงการสนับสนุน หรือต่อต้านนโยบาย แนวคิด หรือสถานการณ์ การประท้วงอย่างสันติมักเป็น

สัญลักษณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความตระหนักรู้ และดึงดูดความสนใจของสาธารณชน และสื่อให้ทราบถึงสาเหตุเฉพาะ

3. การรณรงค์อย่างต่อเนื่อง การรณรงค์ทางการเมืองมักเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่จัดขึ้น และความพยายามต่าง ๆ ที่มุ่งเป้าไปที่การมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจภายในระบบการเมือง สิ่งเหล่านี้อาจรวมถึงการรณรงค์การเลือกตั้ง ความพยายามในการลอบบี้ และการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ของสาธารณะเกี่ยวกับประเด็นทางสังคม สิ่งแวดล้อม หรือเศรษฐกิจ

4. การจูงใจฝ่าฝืนกฎหมายบางอย่างของพลเมือง การเคลื่อนไหวรูปแบบนี้เกี่ยวข้องกับการจูงใจฝ่าฝืนกฎหมายบางอย่าง หรือท้าทายคำสั่งจากทางการให้ประท้วงกฎหมาย หรือนโยบายที่ถือว่าไม่ยุติธรรม การไม่เชื่อฟังของพลเมืองมีลักษณะเฉพาะโดยไม่ใช้ความรุนแรง และมักถูกใช้เป็นถ้อยคำทางศีลธรรม และจริยธรรมที่ขัดต่อประเด็นทางกฎหมายที่ใช้เฉพาะเหตุการณ์นั้น ๆ

5. การดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในบางกรณี กิจกรรมทางการเมืองอาจอยู่ในรูปแบบของการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการกดขี่ทางการเมืองอย่างรุนแรง หรือเมื่อการประท้วงอย่างสันติรูปแบบอื่น ๆ ทั้งหมดหมดสิ้นลง หรือถูกระงับ การกระทำเหล่านี้พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงโดยพื้นฐาน หรือโค่นล้มโครงสร้างอำนาจที่มีอยู่ และอาจครอบคลุมตั้งแต่การปฏิบัติที่เป็นระบบไปจนถึงการปฏิบัติเต็มรูปแบบ

6. มีเป้าหมายของการเคลื่อนไหวทางการเมืองอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์หลักของการเคลื่อนไหวทางการเมือง คือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการโน้มน้าวนโยบายสาธารณะ การตรา หรือยกเลิกกฎหมาย แก้ไขความยุติธรรมทางสังคม หรือเปลี่ยนความคิดเห็นของประชาชนในประเด็นสำคัญ ๆ นักเคลื่อนไหวมักมุ่งแก้ไขปัญหาด้านสังคม เช่น การละเมิดสิทธิมนุษยชน ความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม และการทุจริตทางการเมือง

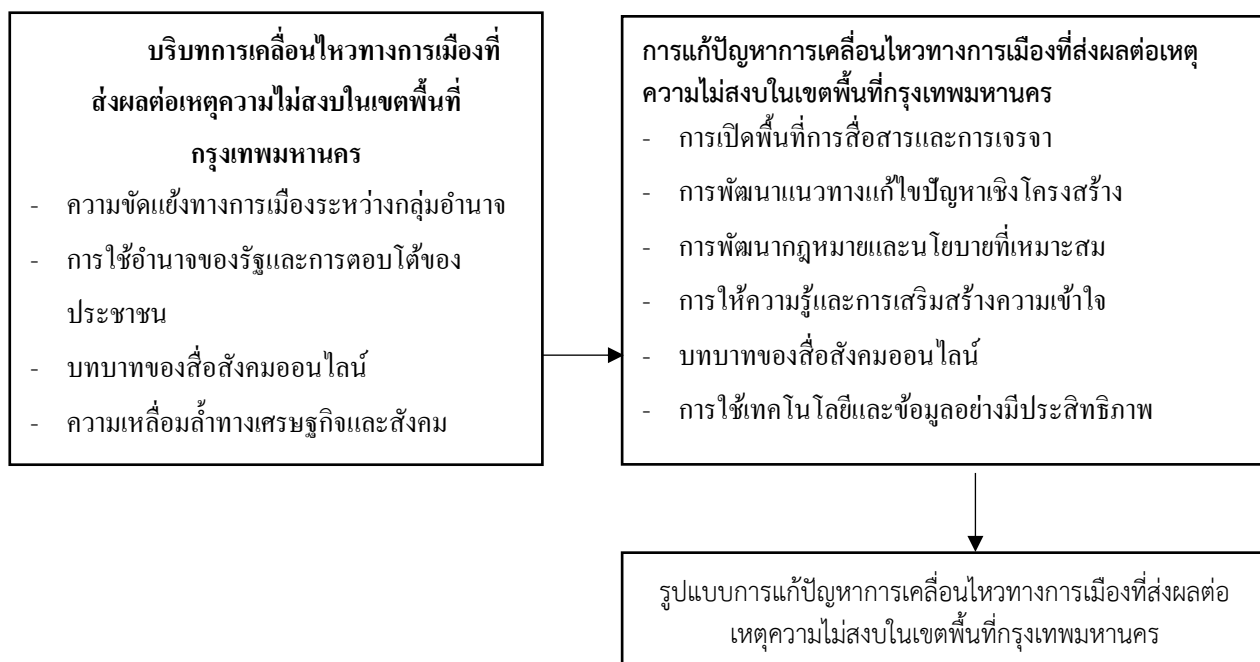
ในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคดิจิทัลที่มีความหลากหลาย และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ประชาชนสามารถสื่อสารถึงกันโดยไม่ผ่านตัวกลางการสื่อสาร คือ สื่อในรูปแบบต่าง ๆ อย่างในอดีต รูปแบบการเคลื่อนไหวทางการเมืองจึงเปลี่ยนรูปแบบเป็น “การเคลื่อนไหวทางดิจิทัล” ซึ่งรูปแบบดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Gopal, 2023) โดยมีลักษณะที่เปลี่ยนไปดังนี้

การเปลี่ยนแปลงของการระดมพล และการสื่อสาร อินเทอร์เน็ต และโซเชียลมีเดียได้ปฏิวัติวิธีการดำเนินกิจกรรม แพลตฟอร์มเช่น Twitter, Facebook และ Instagram ช่วยให้สามารถแพร่กระจายข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และจัดระเบียบการประท้วง และการเคลื่อนไหวที่มีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนี้ได้เปลี่ยนวิธีการสื่อสารของนักเคลื่อนไหวทำให้สามารถอัปเดตแบบเรียลไทม์ และเข้าถึงผู้คนทั่วโลกได้

สามารถเข้าถึงและไม่มีกำแพงแบ่งแยก การเคลื่อนไหวทางดิจิทัลได้ลดอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของผู้คนที่สนใจ ทำให้ผู้คนในวงกว้างสามารถมีส่วนร่วมในการเคลื่อนไหวได้ แพลตฟอร์มออนไลน์เป็นพื้นที่ที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมกันได้ ไม่เหมือนแบบดั้งเดิมที่อาจถูกกีดกันในพื้นที่สื่อ และยังสามารถแสดงออกอย่างอิสระ และเรียกร้องระดมพลได้อย่างรวดเร็ว

มีความเข้าใจประเด็นทางสังคมมากขึ้น แนวคิดเรื่องความเหลื่อมล้ำทำให้เข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่า การแบ่งชั้นทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ และชนชั้น เชื่อมโยงถึงกัน และส่งผลกระทบต่อประสบการณ์ด้วยอำนาจ และการกดขี่อย่างไร แนวทางนี้ได้นำไปสู่การเคลื่อนไหวที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งจัดการกับมิติต่าง ๆ ของอัตลักษณ์ และความเสียเปรียบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยออกแบบข้อคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Busetto et al., 2020) ด้วยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเอกสาร หรือการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) (ประภัสสร จันทร์สถิตย์พร, 2560) โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) นักวิชาการ จำนวน 4 ท่าน 2) นักการเมือง จำนวน 4 ท่าน 3) เจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ ตำรวจ และหน่วยงานรักษาความสงบ จำนวน 4 ท่าน และ 5) ประชาชนทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ท่าน

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยการกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้สัญชาติไทย 2) เป็นผู้มิใช่ลูกหลาน และมีสิทธิ์เลือกตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวก้าวหน้าเมือง 4) เป็นผู้ที่มีความคิดเห็น และมีส่วนร่วมทางการเมือง

และการสนทนากลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อทำความเข้าใจความคิด มุมมอง และประสบการณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยในพื้นที่การใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลเชิงลึก และหลากหลายเกี่ยวกับปัจจัย และผลกระทบของการเคลื่อนไหวก้าวหน้าเมืองจากกลุ่มเป้าหมายที่มีมุมมองแตกต่างกัน (Braun & Clarke, 2006) ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ 1) ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ 2) นักวิชาการด้านการเมือง หรือสังคมศาสตร์ 3) ตัวแทนจากกลุ่มผู้ชุมนุม และ 4) เจ้าหน้าที่รัฐ เช่น ตำรวจ หรือหน่วยงานรักษาความสงบทำการคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม โดยมุ่งเน้นที่ความหลากหลายของมุมมอง และประสบการณ์การเคลื่อนไหวก้าวหน้าเมืองรูปแบบของการเคลื่อนไหวก้าวหน้าเมือง และผลกระทบที่เกิดขึ้นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยทำการกำหนดผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพ (Morgan, 1997) ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากภูมิหลังของผู้เข้าร่วม เช่น การมีประสบการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์หรือการอยู่ในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ โดยได้จัดสถานที่สำหรับการสนทนากลุ่ม

ด้วยการใช้ห้องประชุม UCL 2 ในมหาวิทยาลัยชินวัตรเพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกปลอดภัยว่าข้อมูล หรือความคิดเห็นที่เสนอ จะมีการเก็บเป็นความลับ

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม 2567 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2567 ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 7 เดือน โดยดำเนินขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ในเรื่องการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อได้ข้อมูลด้วยงานวิจัยเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสนทนากลุ่ม ในการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มด้วยแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง เพื่อได้ข้อมูลด้วยงานวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากได้ข้อมูลทั้งสามขั้นตอนผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้มากำหนดรูปแบบในเรื่อง การเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 ท่าน พบว่า

1. บริบท และปัญหาของการเคลื่อนไหวทางการเมือง ที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) เกิดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม 2) การขัดแย้งระหว่างกลุ่มอำนาจทางการเมือง 3) การขาดแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติต่อกลุ่มที่ออกมาเคลื่อนไหว และ 4) สื่อออนไลน์ในปัจจุบันมีการนำเสนอข่าวที่เป็นไปในทางยั่วยุ ชั่วพลว ที่เลือกข้างอย่างชัดเจน สิ่งเหล่านี้ผลักดันให้การชุมนุม หรือการเรียกร้องใด ๆ ต่อภาครัฐ ถูกยกระดับขึ้นเป็นความไม่สงบได้ง่าย

2. การแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) การเปิดพื้นที่เจรจาให้ทุกฝ่ายได้หันหน้าเข้าหากัน 2) ลดการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือจากกลุ่มผู้ชุมนุม 3) ปรับปรุงกฎหมายที่จำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชน 3) พัฒนาแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจนมากขึ้น รวมถึงทำการอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีการปฏิบัติ หรือรับมือต่อการชุมนุมให้เป็นไปตามหลักสากล และ 4) สร้างพื้นที่การให้ข้อมูลที่ถูกต้องไม่ตกเป็นเหยื่อการนำเสนอข่าวจาก สื่อออนไลน์ ที่ไม่นำเสนอในมุมมองที่เป็นกลาง

3. รูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) สร้างความร่วมมือระหว่างรัฐกับภาคประชาชน ในการเสริมการพูดคุยในเชิงสร้างสรรค์ 2) เพิ่มการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการร่วมคิด วางแนวทาง กำหนดนโยบาย หรือมาตรการต่าง ๆ 3) ส่งเสริมความเท่าเทียมกันในสังคม การเข้าถึงทรัพยากร การบริการจากทางภาครัฐ และ 4) สร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน เพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งจากประชาชน

ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากสมาชิกจำนวน 10 ท่าน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

1. บริบท และปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อความไม่สงบในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดจาก 1) การก่อตัวของความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างกลุ่มอำนาจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทางการเมืองโดยกลุ่มผู้มีอำนาจมักใช้เครื่องมือทางกฎหมาย และสื่อในการควบคุมประชาชน ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ และการตอบโต้ผ่านการชุมนุม 2) การบริหารงานของรัฐ และการตอบโต้ของประชาชนจากการบริหารงานของรัฐ ที่ขาดความโปร่งใส การใช้อำนาจเกินขอบเขต และการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่ล่าช้าของรัฐ เป็นตัวเร่งให้ประชาชนออกมาเคลื่อนไหว โดยเฉพาะในพื้นที่สำคัญของกรุงเทพมหานคร 3) บทบาทของสื่อสังคมออนไลน์ เป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการขยายผลการเคลื่อนไหวช่วยให้ผู้ชุมนุมสามารถเผยแพร่ข้อมูล และประสานงานได้อย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันก็มีบทบาทในการสร้างความขัดแย้ง และปลูกฝังความรู้สึกทางการเมือง 4) ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ

และสังคม เกิดความไม่เท่าเทียมในด้านรายได้ โอกาสทางการศึกษา และการเข้าถึงบริการของรัฐ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหว ประชาชนในพื้นที่ระบุว่าความเหลื่อมล้ำเหล่านี้ทำให้เกิดความคับข้องใจในวงกว้าง

2. การแก้ไขปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อความไม่สงบในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถทำได้ด้วย 1) การเปิดพื้นที่สำหรับการเจรจา ซึ่งการสร้างพื้นที่สำหรับการเจรจา โดยมีตัวแทนจากทุกฝ่ายเป็นสิ่งจำเป็น การเปิดช่องทางสื่อสารที่โปร่งใสจะช่วยลดความเข้าใจผิด และสร้างความไว้วางใจระหว่างภาครัฐกับประชาชน 2) พิจารณาปรับปรุงกฎหมายจากข้อเสนอให้ปรับปรุงกฎหมายที่จำกัดเสรีภาพ เช่น มาตรา 112 และกฎหมายการชุมนุมสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัย 3) พัฒนากลไกตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจด้วยการสร้างกลไกที่เป็นอิสระในการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล และองค์กรทางการเมืองจะช่วยป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิด และ 4) เสริมสร้างความรู้ และความเข้าใจแก่ประชาชนด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ทางการเมือง รวมถึงการสร้างความรู้ความตระหนักรู้เกี่ยวกับผลกระทบของความขัดแย้ง จะช่วยลดการเคลื่อนไหวที่นำไปสู่ความรุนแรง

3. รูปแบบการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อความไม่สงบในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการ 1) จัดตั้งกลไกเจรจาที่เป็นกลาง โดยให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลางที่มีความเป็นอิสระ เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเจรจาระหว่างรัฐ และประชาชน 2) ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ โดยที่ภาครัฐควรใช้เทคโนโลยีในการติดตาม และประเมินสถานการณ์ เช่น ระบบแจ้งเตือนล่วงหน้า และการวิเคราะห์ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อป้องกันความรุนแรง และจัดการชุมนุมอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) กระจายอำนาจทางการเมือง และเศรษฐกิจไปยังท้องถิ่นจะช่วยลดความรู้สึกว่าถูกละเลย และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในระดับท้องถิ่น

จากการศึกษา พบว่า การเคลื่อนไหวทางการเมืองในกรุงเทพมหานครนั้น มักเกิดขึ้นในบริบทของความไม่พอใจต่อรัฐบาลของภาคประชาชน ตั้งแต่อดีต เช่นการทุจริตคอร์ปชั่นของนักการเมือง หรือการบริหารประเทศที่ล้มเหลว เกิดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม และการขาดความโปร่งใสในกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรม การดำเนินคดีทางการเมือง และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่ไม่เพียงพอ กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ และการเมือง ถูกใช้เป็นเวทีหลักสำหรับการเคลื่อนไหวทางการเมือง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประชาชนสามารถสร้างแรงกดดันต่อรัฐได้โดยตรง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มแล้วนำมาสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาได้รับการพัฒนาขึ้นในชื่อ PEACE Model ตาม (ภาพประกอบที่ 2) ซึ่งมีองค์ประกอบหลักดังนี้

- P - Participation (การมีส่วนร่วม) คือการสร้างช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการเมือง เช่น การจัดเวทีสาธารณะ การรับฟังความคิดเห็น และการทำประชาพิจารณ์

- E - Equity (ความเท่าเทียม) คือการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมผ่านการกระจายทรัพยากร การเข้าถึงบริการ และการสร้างโอกาสอย่างเท่าเทียมของประชาชนทุกคน

- A - Accountability (ความรับผิดชอบ) คือการเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในหน่วยงานรัฐ โดยจัดตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อตรวจสอบการใช้อำนาจ และเพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจรัฐ

- C - Collaboration (ความร่วมมือ) คือการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

- E - Empowerment (การเสริมพลัง) คือการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจให้ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่พลเมือง และวิธีการชุมนุมอย่างสันติ



ภาพที่ 2 PEACE Model

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการใช้ PEACE Model

การบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 5 จะช่วยลดความตึงเครียดทางการเมือง เสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างรัฐและประชาชนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้ประเทศมีความก้าวหน้า และสร้างสังคมที่สงบสุขและยั่งยืนในระยะยาว PEACE Model เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างรัฐและประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาของรัฐ ผลลัพธ์ของโมเดลนี้มีความชัดเจนและส่งผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมไทยในหลายมิติ ได้แก่

1. สามารถลดความตึงเครียดในสังคม (Social Tension Reduction) จากความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการเจรจา และการมีส่วนร่วมช่วยลดความตึงเครียดระหว่างกลุ่มที่มีความคิดเห็นทางการเมืองแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น การจัดเวทีเจรจาที่โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมช่วยลดความเข้าใจผิด และความขัดแย้งในหมู่ประชาชนที่เคยมีมุมมองในเชิงลบต่อฝ่ายตรงข้าม ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่สงบสุขมากขึ้น
2. ช่วยลดความเป็นไปได้ที่จะเกิดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Conflict Prevention) เนื่องจากโมเดลนี้สร้างระบบที่ช่วยระงับความขัดแย้งก่อนที่จะลุกลามบานปลาย การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับฟังข้อเรียกร้องอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าการแก้ปัญหาในกระบวนการทางการเมือง ซึ่งลดความจำเป็นในการแสดงออกผ่านการชุมนุมที่อาจก่อให้เกิดความไม่สงบในอนาคต
3. เกิดการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐ และประชาชน (State-Citizen Collaboration) ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น การตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน หรือโครงการความร่วมมือในชุมชน ช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ และประชาชน การทำงานร่วมกันนี้ไม่เพียงช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน แต่ยังช่วยพัฒนาความเข้าใจซึ่งกันและกันในระยะยาว ส่งผลให้เกิดความสมานฉันท์ในสังคม
4. ส่งผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม (Economic and Social Development Impact) จากการลดความขัดแย้งในสังคมส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ปัญหาการหยุดชะงักของธุรกิจจากเหตุการณ์ชุมนุมลดลง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐ และประชาชนยังช่วยให้เกิดการพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดสรรทรัพยากรอย่างยุติธรรม และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
5. สร้างรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (Foundation for Sustainable Development) ด้วยความเชื่อมั่นที่เกิดจากการใช้งาน PEACE Model ช่วยวางรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงทางการเมืองและสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการลงทุน และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

อย่างยั่งยืน ประเทศที่มีความไว้วางใจระหว่างรัฐ และประชาชนจะมีความสามารถในการปรับตัว และรับมือกับวิกฤตต่าง ๆ ได้ดีกว่า

ดังนั้น PEACE Model ที่ได้จากงานวิจัยจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมทั้งยังมีศักยภาพในการเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความมั่นคงทางสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยสู่ความยั่งยืนในอนาคต

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า การเคลื่อนไหวทางการเมืองในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีบริบทที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โดยเฉพาะในด้านความเหลื่อมล้ำ และความไม่โปร่งใสของรัฐบาล การเคลื่อนไหวเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่พอใจต่อการบริหารงานของรัฐในหลายมิติ เช่น การจัดการทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียม การใช้อำนาจในทางที่ไม่เป็นธรรม และการขาดกลไกที่เหมาะสมสำหรับการแสดงออกถึงข้อเรียกร้องของประชาชน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรญา อนุกุล และพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2567) วิเคราะห์ในบริบทของกรุงเทพมหานคร ความไม่พอใจต่อการจัดสรรทรัพยากรของรัฐ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ และความไม่โปร่งใสของรัฐบาลเป็นตัวแปรสำคัญที่กระตุ้นการเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ จากบริบทของกรุงเทพมหานครในฐานะศูนย์กลางทางการเมืองและเศรษฐกิจ ทำให้พื้นที่นี้เป็นเวทีหลักสำหรับการเคลื่อนไหวทางการเมือง เนื่องจากเป็นที่ตั้งของหน่วยงานรัฐสำคัญ และเป็นพื้นที่ที่การเคลื่อนไหวสามารถสร้างแรงกดดันต่อรัฐบาลได้มากที่สุด

แนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมควรมุ่งเน้นที่ การสร้างระบบที่โปร่งใส การเปิดพื้นที่สำหรับการเจรจา และการลดการใช้ความรุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด และการศึกษาก่อนหน้าในหลายประเด็น ดังนี้ 1) ควรมีการสร้างพื้นที่กลางเพื่อการเจรจา เนื่องจากการสร้าง “พื้นที่กลาง” ที่เป็นกลาง และโปร่งใสสำหรับการเจรจา เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียด และสร้างความไว้วางใจระหว่างรัฐ และประชาชน สอดคล้องกับงานของ ญัฐฐาพร สุโพธิ์ และคณะ (2564) ที่เน้นเรื่อง Public Sphere ซึ่งเป็นพื้นที่สำหรับการอภิปรายอย่างมีเหตุผลที่ช่วยลดอคติ และเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันที่ให้ความเห็นว่า ความขัดแย้งทางการเมืองมักเกิดขึ้นภายใต้ความกดดันที่ปราศจากเวทีในการหารือร่วมกันของทั้งภาครัฐและประชาชน ทำให้เกิดการก่อตัวจากความตึงเครียด และต่างมีแนวทางในการยกระดับของตนเอง ดังนั้นการเปิดพื้นที่สำหรับเจรจาจึงเป็นทางออกในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ส่งเสริมให้เกิดการเจรจาอย่างโปร่งใสและครอบคลุม เนื่องจากการเจรจาที่โปร่งใส และครอบคลุมมีความสำคัญในการแก้ไขปัญหา และลดความขัดแย้งในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชณิษฐ์ อติรุจโชติศิริ (2563) ที่ให้ข้อเสนอแนะว่า จากพลวัตที่เปลี่ยนไปของการเคลื่อนไหวทางการเมือง ทำให้ประชาชนต้องการความชัดเจน และความโปร่งใสในการแสดงออก และการปฏิบัติของภาครัฐมากขึ้น จากในอดีตมีการเจรจาไปแล้วหลังจากเหตุการณ์สงบลง ภาครัฐอาจไม่ได้ปฏิบัติตามข้อตกลงเสมอไป แต่ในปัจจุบันจากการสื่อสารแบบรวดเร็วในโลกดิจิทัลทำให้เกิดติดตามข่าวสารอย่างทั่วถึง ทำให้ต้องมีการตระหนักถึงการปฏิบัติตามข้อตกลง และมุ่งถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริง 3) การลดการใช้ความรุนแรง ผลการวิจัยระบุว่าการลดการใช้ความรุนแรงเป็นแนวทางที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการใช้กำลัง เช่น การสลายการชุมนุมด้วยแก๊สน้ำตา หรือการจับกุมผู้ชุมนุมมักนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงมากขึ้น ในงานวิจัยของ สิทธิพันธ์ พุทธหุน (2563) ชี้ให้เห็นว่าการใช้ความรุนแรงในการแก้ไขความขัดแย้งไม่เคยส่งผลดีในระยะยาว และมีแนวโน้มที่จะสร้างความบาดหมางลึกในสังคม ความรุนแรงทางการเมืองไม่ได้ช่วยยุติปัญหา แต่กลับเป็นการเพิ่มความโกรธแค้น และความไม่ไว้วางใจในรัฐ ดังนั้นรัฐควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสันติ โดยเน้นการใช้การสื่อสารและการไกล่เกลี่ยแทนการใช้กำลัง 4) ส่งเสริมการปฏิรูปโครงสร้างทางการเมือง เช่น การเพิ่มความโปร่งใส และการเสริมสร้างความยุติธรรมในกระบวนการตัดสินใจเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญ งานวิจัยของ มนัสวิน จิตตานนท์ (2567) นำเสนอว่าการพิจารณา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการชุมนุม เช่น พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. 2558 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล และลดการจำกัดสิทธิเสรีภาพของ

ประชาชน หรือพิจารณายกเลิก หรือแก้ไขกฎหมายที่มีลักษณะจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เช่น การพิจารณาแก้ไข มาตรา 112 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหมิ่นประมาท หรือการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม ออกกฎหมายสนับสนุนการเจรจา และการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การออกกฎหมายใหม่ที่จะส่งเสริม การเจรจาเชิงสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย เช่น กฎหมายการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน จะเป็นอีกแนวทางในการปฏิรูปโครงสร้างทางการเมืองอย่างเป็นรูปธรรม 5) ส่งเสริมและควบคุมบทบาทของสื่อมวลชนในการลดความขัดแย้ง เนื่องจากในปัจจุบัน สื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพีระพงศ์ สุจริตพันธ์ และวายุภักษ์ ทาบุญมา(2566) ที่พบว่า สื่อสังคมออนไลน์เป็นปัจจัยหลัก และแทบจะเป็นผู้นำทางความคิดให้กับผู้คนในสังคม เพราะการนำเสนอแบบซ้ำ ๆ ในมุมที่ผู้บริโภคต้องการจะช่วยส่งเสริม และหล่อหลอมทางความคิดให้กับคนเหล่านั้น และจะเริ่มมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มคนที่มีความคิดเดียวกัน จนในที่สุดทำนวมตัวกันขับเคลื่อนในอุดมการณ์เดียวกัน ถึงแม้ว่าสิ่งที่สื่อได้นำเสนอออกมาจะเป็นข่าวเท็จ แต่ก็ส่งผลต่อความคิดของผู้คนในสังคมไปแล้ว ดังนั้นการส่งเสริม และควบคุมสื่อให้นำเสนอข่าวที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact) และไม่นำเสนอในเชิงรุนแรงในทางกลับกันร่วมกันเสนอข่าวในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อลดความขัดแย้งในสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการวิจัย รูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสมที่สุดคือ PEACE Model ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม (Participation) คือ การสร้างพื้นที่สำหรับการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ ความเท่าเทียม (Equity) ความรับผิดชอบ (Accountability) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ โฆษิตวรารุณ (2565) ที่พบว่า การแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองต้องเริ่มจากการให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมตั้งแต่การเสนอแนวคิด การแสดงออก และการรับฟังเสียงของประชาชน อีกทั้งความเท่าเทียมกันในสังคมยังเป็นสิ่งที่จะช่วยสามารถแก้ปัญหา และลดความขัดแย้งได้ อีกส่วนที่สำคัญ คือ ภาครัฐต้องมีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อในทุกสถานการณ์อย่างชัดเจน เมื่อเวลาเกิดภาวะวิกฤติ หรือเกิดความขัดแย้งที่รุนแรงขึ้น ความร่วมมือ (Collaboration) และการเสริมพลัง (Empowerment) การให้ความรู้ และเครื่องมือที่ประชาชนสามารถใช้ในการเรียกร้องสิทธิอย่างสันติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมศักดิ์ สติสมปโน (สินนา) และคณะ (2067) ที่พบว่า การสร้าง และพัฒนาสังคมประชาธิปไตยภาครัฐ ควรเปิดโอกาสให้พลเมืองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตรวจสอบอำนาจ และปกป้องสิทธิของตนเอง โดยในการเมืองภาคพลเมือง และการพัฒนาสังคมประชาธิปไตยสามารถแบ่งออกเป็นหัวข้อสำคัญได้แก่ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) สร้างความรับผิดชอบต่อ และความโปร่งใสของรัฐบาล 3) การส่งเสริมการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ทางการเมือง 4) การสร้างทุนทางสังคม 5) การผลักดันการปฏิรูป และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การประยุกต์ใช้ PEACE Model จะช่วยลดความตึงเครียดในสังคม สร้างความไว้วางใจระหว่างรัฐ และประชาชน และส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนารูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิด “สันติภาพเชิงบวก” (Positive Peace) ของ (Gultang, 1969) ซึ่งไม่ใช่เพียงการลดความรุนแรงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างโครงสร้างทางสังคมที่สนับสนุนความยุติธรรม และความเท่าเทียมในระยะยาว เพื่อให้ผู้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ภาครัฐควรมีการพัฒนากลไกการเจรจา และการสื่อสารระหว่างรัฐ และประชาชน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการอิสระด้านการเจรจา และความร่วมมือทางสังคมที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาคประชาชน ภาคธุรกิจ นักวิชาการ และองค์กรภาคประชาสังคม เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเจรจา และแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากการเคลื่อนไหวทางการเมือง

2. ควรมีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการชุมนุม โดยทำการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการชุมนุมสาธารณะ เช่น พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. 2558 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากล และลดการจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชน ด้วยการปรับปรุงเงื่อนไขการแจ้งการชุมนุม

3. พิจารณายกเลิก หรือแก้ไขกฎหมายที่มีลักษณะจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เช่น การพิจารณา แก้ไข มาตรา 112 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการหมิ่นประมาท หรือการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม

4. ออกกฎหมายสนับสนุนการเจรจา และการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การออกกฎหมายใหม่ที่จะส่งเสริมการเจรจาเชิงสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย เช่น กฎหมายการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยกำหนดกลไกให้ประชาชนสามารถเสนอแนะ หรือยื่นคำร้องเกี่ยวกับปัญหาสำคัญต่อรัฐบาลได้อย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนาศักยภาพความรู้ด้านการจัดการความขัดแย้ง และการเจรจาเชิงสร้างสรรค์ด้วยการสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งทางการเมือง และการเจรจาเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้บุคลากรในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนสามารถจัดการกับสถานการณ์ความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สร้างฐานข้อมูลวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางการเมืองในประเทศไทย ด้วยการพัฒนาฐานข้อมูลวิจัยที่ครอบคลุมเกี่ยวกับ ประวัติการเคลื่อนไหวทางการเมืองในประเทศไทย ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในเชิงวิชาการสำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มและการพัฒนานโยบาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและที่มาของความขัดแย้ง

3. สนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของสื่อในการลดความขัดแย้ง ด้วยการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของสื่อกระแสหลัก และสื่อออนไลน์ในการลด หรือเพิ่มความรุนแรงในสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง โดยเน้นการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่ส่งเสริมความสงบ และความเข้าใจร่วมกัน โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหาของสื่อที่รายงานเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวทางการเมือง

4. ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการเคลื่อนไหวทางการเมืองในระยะยาว ด้วยการทำการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของการเคลื่อนไหวทางการเมืองในระยะยาว เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายสาธารณะ การปรับปรุงระบบการบริหารงานของรัฐ หรือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติทางการเมืองของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

กุลชนิษฐ์ อติรุจโชติศิริ. (2563). พลวัตประชาธิปไตยยุคเปลี่ยนผ่านทางการเมืองของไทยภายใต้รัฐประหาร 2557.

วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(8), 1–15.

ณัฐฐาพร สุโพธิ์, เพชรรัตน์ โนจา, และกฤตพร คักดีคงนันทกุล. (2564). กระบวนการเคลื่อนไหวของประชาชนในยุคดิจิทัล. วารสารสันติสุขปริทรรศน์, 2(1), 12–23.

ติณณภพ เตียวเจริญกิจ, และอุนิษา เลิศโตมรสกุล. (2567). การสิ้นศรัทธาของคนรุ่นใหม่กับผลต่อกระทบต่อโครงสร้างทางการเมืองและสังคม กรณีศึกษาการเคลื่อนไหวของคนรุ่นใหม่ในประเทศไทยและประเทศจีน. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และการบริหารสังคม, 32(2), 323–357.

ประภัสสร จันทร์สถิตย์พร. (2560). การวิจัยเอกสารในฐานะเครื่องมือการศึกษาเชิงวิวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://scn.ncath.org/articles/documentary-research-in-sppa-studies>

พรเทพ โฆษิตวราวุฒิ. (2565). ความขัดแย้งทางการเมืองกับการพัฒนาทางการเมือง. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 755–766.

- พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน (สินนา), พระครูอนุกูลปริยัติการ (สุรเวช เกษิต), และพระมหาชลภัทร ชลภโท (จันทะวิลัย). (2067). การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองภาคพลเมือง. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์สมัยใหม่**, 1(5), 26–35.
- พีระพงศ์ สุจริตพันธ์, และวายุภักษ์ ทาบุญมา. (2566). การสื่อสารทางการเมืองของรัฐบาล : กระบวนการสื่อสารและปัญหาการสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อใหม่ (NEW MEDIA) ในสมัยรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา. **Journal of Modern Learning Development**, 8(5), 305–319.
- มนัสวิน จิตตานนท์. (2567). ปัจจัยและการแสดงออกทางการเมืองของเยาวชนไทย ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจนถึงการรัฐประหารของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.). **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 18(2), 201–209.
- วรวิทย์ โพธิ์ทอง, สาวิตรี สอดศรี, สุภารัตน์ เพ็ชรดี, และพัชรมน โตสุรัตน์. (2564). การเปรียบเทียบแนวคิดทางการเมือง การเคลื่อนไหวทางการเมืองและข้อเรียกร้องของนักศึกษา และปัญญาชน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบเหตุการณ์ 14 ตุลา 2516 และพฤษภาทมิฬ 2535. **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 11(12), 107–119.
- สัณฐาน ชยพันธ์. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาการตำรวจนครบาลต่อการจัดการแก้ไขความไม่สงบอันเนื่องมาจากสถานการณ์วิกฤติทางการเมืองในช่วง พ.ศ. 2548-2555**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิโรธร มีปราชญ์สม, สุภาภรณ์ ศรีดี, และวิยาธร ท่อแก้ว. (2564). **การสื่อสารในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในรูปแบบแฟลชม็อบของนักศึกษา**. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิพันธ์ พุทธหิน. (2563). การใช้ความรุนแรงทางการเมือง. **วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์**, 3(1), 180–197.
- อนุสร หงษ์ขุนทด. (2559). **Social Movement “การเคลื่อนไหวทางสังคม”**. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2568 จาก: <http://krukob.com/web/social-movement>.
- อรญา อนุกุล, และพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2567). การวิเคราะห์ว่าทฤษฎีเชิงวิพากษ์ในการเคลื่อนไหวทางการเมืองของนักเรียน นิสิต นักศึกษาและประชาชน พ.ศ. 2563. **วารสารพัฒนาสังคม**, 26(2), 39–63.
- แอมเนสตี้. (2560). **Social Movement คืออะไร? ทำไมถึงสำคัญ?**. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2568 จาก <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/47>
- ilaw. (2565). **การชุมนุมปี 2563 ปรึบทาแห่งความเปลี่ยนแปลง: พลังก่อตัวจากไหน มีพัฒนาการอย่างไร เราเจออะไรมาบ้าง**. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567 จาก <https://www.ilaw.or.th/articles/10090>.

References

- Boyd, D. M. & Ellison, N. B. (2007). Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. **Journal of Computer-Mediated Communication**, 13(1), 210–230.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research In Psychology**, 3(2), 77–101.
- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and Assess Qualitative Research Methods. **Neurological Research and Practice**, 2(14), 1–10.
- Dey, S. K. & Dey, S. (2024). Identity, Social Media and Online Political Activism. **SSRN Electronic Journal**. 1–34. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4703365>

- Gopal, I. (2023). **Political Activism and Social Media**. Dissertation. Political Science (PHD) Pennstate University.
- Gultang, J. (1969). Violence, Peace, and Peace Research. **Journal of Peace Research**, 6(3), 167–191.
- Hajli, N. (2014). A study of the Impact of Social Media on Consumers. **International Journal of Market Research**, 56(3), 226-243.
- Morgan, D. L. (1997). **Focus Groups as Qualitative Research**. LA, USA: Sage Publications.
- Pleyers, G. (2023). For a Global Sociology of Social Movements Beyond Methodological Globalism and Extractivism. **Globalizations**, 21(1), 183–195. <https://doi.org/10.1080/14747731.2023.2173866>
- Tufekci, Z. (2017). **Twitter and Tear Gas The Power and Fragility of Networked Protest**. London: Yale University.

คณะผู้เขียน

ดร.สิปปณรงค์ กาญจนวงศ์ไพศาล

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่ 1 ถนนอุททองนอก เขตดุสิต แขวงดุสิต กรุงเทพมหานคร 10200
e-mail: sipnarong.ka@ssru.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา ศรีสอน

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่ 1 ถนนอุททองนอก เขตดุสิต แขวงดุสิต กรุงเทพมหานคร 10200
e-mail: wijittra.sr@ssru.ac.th

แนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพสำหรับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน Quality Trilogy for Basic Education Administration

รุ่งกานต์ สืบสุทธา* วรณรี ปานศิริ และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rungkarn Suebsuttha* Wannaree Pansiri and Tassanee Chotientip
College of Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Received: December 13, 2023

Revised: February 26, 2024

Accepted: February 28, 2024

บทคัดย่อ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีการเติบโต และพัฒนาอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องมี กระบวนทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยนำกระบวนทัศน์เดิม ๆ มาทบทวนใหม่ ปรับปรุงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับ ยุคสมัยและสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตโดยการใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารคุณภาพที่เหมาะสมกับ บริบทหน่วยงาน ซึ่งแนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพเป็นแนวคิดการบริหารคุณภาพหนึ่งที่เหมาะกับยุคปัจจุบัน ปัจจัยที่เอื้อต่อ การบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพคือผู้บริหาร ต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถสูง เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายและการมีทักษะการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของผู้บริหาร 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี เป็นความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะ สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรหรือกลุ่มงาน และทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็น ความสามารถในการตีความองค์ความรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์รวมถึงการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ทักษะ ด้านนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างมั่นใจและมีมุมมองกว้างขึ้น โดยนำทักษะดังกล่าวมาใช้ ร่วมกับกระบวนการบริหารคุณภาพแบบไตรศาสตร์เพื่อพัฒนาและเพิ่มคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีการบริหาร ประกอบด้วย กระบวนการวางแผนคุณภาพเพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารที่ชัดเจนเป็นระบบ กระบวนการควบคุมคุณภาพเพื่อกำกับติดตามควบคุมการทำงาน และกระบวนการปรับปรุงคุณภาพเพื่อปรับปรุง คุณภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

คำสำคัญ: แนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพ การบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

In the present day, the world is changing and developing rapidly. Education system is required to undertake the paradigm shift responsive to changes by reviewing and updating existing paradigms relevant to present and future situations by applying the concept of quality trilogy appropriate for the organization context. In addition to, the concept of quality trilogy was one of the quality

administration approaches strongly compatible with the present situation of basic education administration. In the age of serious competition, administrators must characterize on self-fulfillment of high competence for reaching goals. The basic educational administration skills of administrators included three essential skills: technical skill was the knowledge and skill related to the use of technology and various applications for improving its operational efficiency. Human skill was regarded as the skill related to communication, teamwork and collaborative learning which was important for building mutual relationships in organizations or work groups. Conceptual skill was the ability to interpret knowledge to suit the situation including analytical thinking and problem solving. This conceptual skill allowed administrators to make operational decisions with confidence and a broader perspective. By applying such skills in conjunction with the quality trilogy management process to develop and increase the quality of basic education, the three management processes consisted of quality planning process for planning and establishing clear and systematic management goals. Quality control process was required for monitoring and controlling work. Lastly, quality improvement process was undertaken to improve the quality of basic education provision for higher quality and efficiency.

Keywords: Quality Trilogy, Administration, Basic Education

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ในแต่ละหน่วยงานการศึกษาจะมีบริบทหรือสิ่งแวดล้อมภายในภายนอกที่แตกต่างกัน การนำทฤษฎีบริหารมาใช้เหมือนการเลือกวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานนั้น ซึ่งต้องเข้าใจว่าทฤษฎีใดเหมาะสมกับหน่วยงาน อย่างไรก็ต้องคำนึงถึงนโยบายการศึกษาชาติ กฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการนำแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนทรัพยากรมนุษย์อันเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาประเทศในทุกมิตินั้น ต้องอาศัยการบริหารที่เรียกกันว่า “การบริหารคุณภาพ” เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีบริหารจัดการ โดยการบริหารคุณภาพ ในทางการศึกษานั้น สามารถใช้ทฤษฎี การบริหารคุณภาพได้หลากหลาย (ศุภนันทิพัฒน์ อ่อนศรี, 2562) ไม่มีทฤษฎีใด ดีที่สุด แต่ละทฤษฎีเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ดังคนโบราณกล่าวว่าไฟไหม้ในป่าให้ใช้กิ่งไม้สดดับไฟ ไฟไหม้กลางทะเลทรายให้ใช้ทรายดับไฟ ไฟไหม้ริมแม่น้ำให้ใช้น้ำดับไฟ เป็นต้น (ศานติศุภร์ ตูลา, 2555) ซึ่งแนวคิดไตรศาสตร์ คุณภาพ (Quality Trilogy) ของจูรานเป็นการบริหารคุณภาพที่มีกระบวนการพื้นฐานที่เน้นคุณภาพ 3 กระบวนการ คือ การวางแผนคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพที่สามารถนำมาปรับใช้กับ การบริหารการศึกษา ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้ดีอีกแนวคิดหนึ่ง

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหาร การศึกษาขององค์กรสู่การบริหารคุณภาพตามแนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพ (Quality Trilogy) ซึ่งการบริหารจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเพียงใดขึ้นอยู่กับบริหารจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยอาศัย การบริหารต่าง ๆ ตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา (พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ชยรัตน์, 2558) และ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel (2012) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษามีบทบาทเช่นเดียวกับทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และ สาขาวิชาต่าง ๆ กล่าวคือ ทำหน้าที่ให้ข้อยุติทั่วไปและก่อให้เกิดการวิจัย ส่วนวิทยาการเกี่ยวกับองค์การพยายามอธิบาย กฎและระเบียบในพฤติกรรมของแต่ละคนและกลุ่มภายในองค์การ โดยนักวิชาการที่เกี่ยวข้องมุ่งหาหลักเบื้องต้นที่ทำให้ ความเข้าใจทั่วไปในโครงสร้างและพลวัตของชีวิตในองค์การ ซึ่งงานดังกล่าวเริ่มมีขึ้นในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักการและกระบวนการบริหารการศึกษา แนวคิดในการบริหารภาพรวมของ การบริหาร สอดคล้องกับธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การให้ ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทฤษฎี และหลักการเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานโดยมีระบบขั้นตอนและ การวางแผนที่มีมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต้องศึกษาและทำความเข้าใจ เนื่องจากองค์การเป็นระบบของกลุ่มคนหมู่มากที่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบและข้อบังคับอันจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติให้ เกิดประสิทธิภาพในองค์การ ทั้งนี้ต้องมีความรู้ในศาสตร์ด้านการบริหารจัดการองค์การและต้องเข้าใจในบริบทของ สถานศึกษานั้น ๆ เพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่นในทฤษฎีและหลักการที่ถูกต้อง และถือเป็น นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาถึงแนวคิดการบริหารคุณภาพ อย่างหลากหลาย และแนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพ เป็นแนวคิดการบริหารคุณภาพอีกรูปแบบหนึ่งที่เหมาะกับการ บริหารงานในยุคปัจจุบัน ดังนั้นผู้เขียนใคร่ขอเสนอผลการศึกษการบริหารคุณภาพแบบไตรศาสตร์คุณภาพที่ได้รับ การพิสูจน์และเป็นที่ยอมรับทางวิชาการมานำเสนอ และยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารคุณภาพนั้นคือ ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของอร่าม วัฒนะ (2561) ว่าการบริหารมีความสำคัญในการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานรับผิดชอบร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอนโดยเป็น การกิจหลักของผู้บริหารที่ดีในการเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา

แนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพ (Quality Trilogy)

จुरานนับว่าเป็นผู้นำในการศึกษาด้านคุณภาพในประเทศญี่ปุ่น โดยคิดกระบวนการในการบ่งชี้และ การบริหารกิจกรรมประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ 1. การวางแผนคุณภาพ (QP) 2. การควบคุมคุณภาพ (QC) และ 3. การปรับปรุงคุณภาพ (QI) โดยได้เรียกศาสตร์ในการบริหารคุณภาพว่า “ไตรศาสตร์คุณภาพ” (Quality Trilogy) หรือ “ไตรศาสตร์ของจुरาน” (The Juran Trilogy) และจุดประสงค์ด้านการบริหารคุณภาพขององค์กร คือ การประกัน คุณภาพ (QA) ซึ่งหมายถึง การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ผู้ใช้บริการหรือลูกค้า (รณฤทธิ์ จันศิริ, 2558)

กระบวนการพื้นฐานของไตรศาสตร์คุณภาพ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ

1. การวางแผนคุณภาพ เป็นการกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพและวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว
2. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพภายใต้การปฏิบัติการ
3. การปรับปรุงคุณภาพ เป็นการกำหนดกิจกรรมในการสร้างความก้าวหน้ากระโดดสู่ สมรรถนะที่ไม่เคยทำได้มา

ก่อน

กระบวนการแรก คือ การวางแผนคุณภาพ แบ่งเป็น 4 ขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 รู้จักลูกค้าทั้งภายใน ภายนอกองค์การและความต้องการของลูกค้า

ขั้นที่ 2 ต้องกล่าวถึงความต้องการของลูกค้าซ้ำแล้วซ้ำเล่า เพื่อให้องค์การหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจ แล้วออกแบบให้เป็นไปตามความต้องการ

ขั้นที่ 3 เมื่อออกแบบแล้ว ก็สร้างกระบวนการผลิต ลงมือผลิตและทำให้การผลิตให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

ขั้นที่ 4 เมื่อสร้างกระบวนการเสร็จและพิสูจน์ว่าถูกต้องแล้ว ให้ถ่ายโอนความรับผิดชอบไปสู่การปฏิบัติในระดับล่างต่อไป

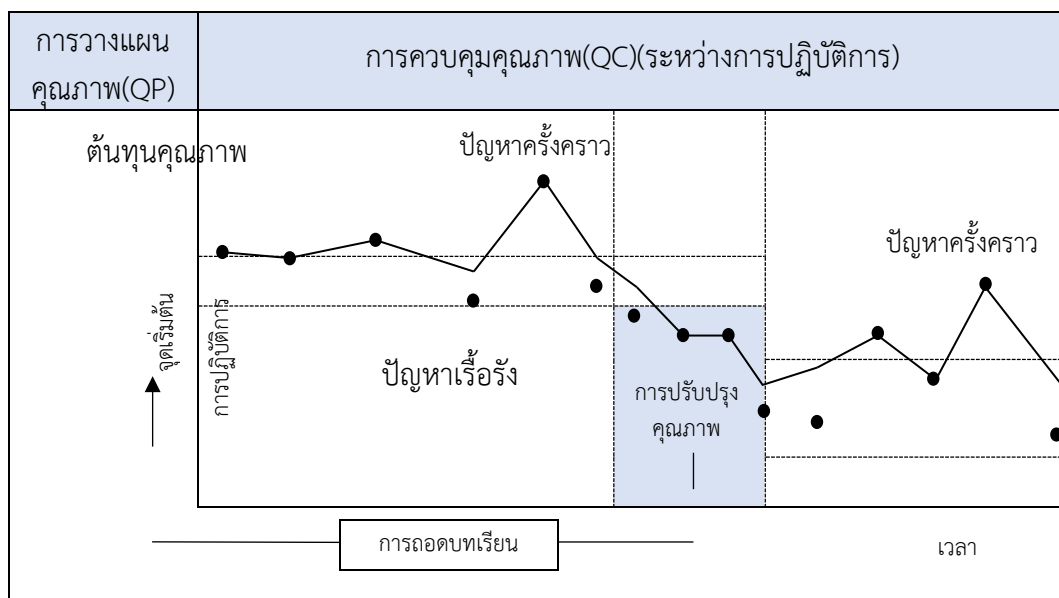
กระบวนการที่สอง คือ การควบคุมคุณภาพ

ระบบคุณภาพใดก็ตามเมื่อลงมือปฏิบัติจริงก็ต้องมีความเสื่อมถอย การจัดการคุณภาพจึงต้องมีการควบคุม เพื่อสืบหาความแปรปรวนและนำมาแก้ไขให้เป็นกระบวนการที่ดีอีกครั้งหนึ่ง การควบคุมนี้ต้องอาศัยเครื่องมือและเทคนิคในเชิงกลยุทธ์ของการจัดการคุณภาพวัตถุประสงค์ก็เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการจะเกิดผลลัพธ์ที่สามารถทำนายได้ ทำให้การบริหารงานราบรื่น และเป็นฐานที่มั่นคงสำหรับการปรับปรุงคุณภาพต่อไป

กระบวนการที่สาม คือ การปรับปรุงคุณภาพ

ขณะที่การควบคุมคุณภาพมุ่งไปที่เป้าหมายในการรักษาระดับคุณภาพที่เป็นอยู่ แต่การปรับปรุงคุณภาพจะมุ่งไปที่คุณภาพในระดับที่สูงขึ้น โดยการสร้างนิสัย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุความก้าวหน้าในด้านคุณภาพระดับใหม่ที่ดีกว่า ความก้าวหน้านี้เป็นผลมาจากการคิดและวางแผนระยะยาวโดยผู้บริหาร ในฐานะที่รับผิดชอบในการสร้างลำดับขั้นความสำเร็จที่เป็นสากล (ดวงรัตน์ เรืองอุไร, 2555)

โดยแต่ละกระบวนการจะมีลักษณะเป็นสากล และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่ไม่สามารถสลับขั้นตอนกันได้ และกระบวนการนี้ จูรานได้แสดงถึงความสัมพันธ์กับกระบวนการแก้ปัญหา ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ไตรศาสตร์คุณภาพของจูราน

ที่มา: กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557)

ภายใต้สภาวะที่มีเสถียรภาพ กระบวนการตามไตรศาสตร์เริ่มจากกระบวนการวางแผนคุณภาพ หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายและวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

ในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการที่กำหนดไว้จะต้องปฏิบัติการกับกระบวนการด้านประสิทธิภาพที่มีความเหมาะสม (Optimal Effectiveness) และด้วยความไร้ประสิทธิภาพ (Deficiencies) ของกระบวนการวางแผนตั้งแต่เริ่มแรก จะทำให้กระบวนการมีระดับของปัญหาเรื้อรัง (Chronic Waste) ที่สูง โดยปัญหาดังกล่าวนี้นี้ได้รับการวางแผนให้อยู่ในกระบวนการตั้งแต่แรกเริ่ม ในการดำเนินการปฏิบัติการ จึงไม่สามารถกำจัดปัญหาดังกล่าวออกไปได้ โดยจะเรียกกระบวนการนี้ว่า การควบคุมคุณภาพโดยกระบวนการดังกล่าวนี้จะมุ่งเน้นที่การกำจัดปัญหาครั้งคราว (Sporadic Spike) ซึ่งมีลักษณะทำงานในการค้นหาสาเหตุของความผิดปกติ (Abnormal) ที่มีสาเหตุมาจากสาเหตุที่สามารถระบุได้ (Assignable Causes) ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก และเมื่อปฏิบัติการแก้ไขได้แล้วจะทำให้ระดับของสมรรถนะอยู่ในช่วงของ พิกัดควบคุมคุณภาพ (Quality Control Limits) ที่สามารถคาดการณ์ได้ ในการลดปัญหาเรื้อรังลงได้นั้น จะต้องอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงในการนำกระบวนการจัดการใหม่เข้ามาดำเนินการภายในระบบที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการ โดยจะเรียกกระบวนการนี้ว่า การปรับปรุงคุณภาพ โดยกระบวนการปรับปรุงคุณภาพนี้เป็นกระบวนการที่นำเข้ามาเสริมกระบวนการควบคุมคุณภาพ มิใช่การนำมาทดแทนกระบวนการควบคุม แต่อย่างใด

ดังนั้น ภายใต้โครงสร้างด้านคุณภาพของจุรณ จึงต้องดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุด คือ การวางแผนคุณภาพ - การควบคุมคุณภาพ - การปรับปรุงคุณภาพ - การวางแผนคุณภาพ เช่นนี้ไปเรื่อย ๆ แต่สำหรับกระบวนการที่ยังไม่มีเสถียรภาพก็มีความจำเป็นต้องเริ่มต้นจากกระบวนการควบคุมคุณภาพ เนื่องจากในการวางแผนคุณภาพ จะไม่สามารถกำหนดเป้าหมายคุณภาพได้ เพราะกระบวนการขาดคุณสมบัติในการคาดการณ์ จึงจะเป็นความต่อเนื่องของการควบคุมคุณภาพ - การปรับปรุงคุณภาพ - การวางแผนคุณภาพ - การควบคุมคุณภาพ เช่นนี้เรื่อยไป

การบริหารการศึกษา (Education Administration)

การบริหารเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและความอยู่รอดขององค์การ มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา

Simon, Herbert A. et al., (2017) การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

Chester L. Barnard (2003) การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Sergiovanni, Thomas j (2008) การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กัลยาณี รัตนบุตร (2564) การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุ เทคโนโลยี การจูงใจ และวิธีการบริหารจัดการที่ดี

การบริหาร (Administration หรือ Management) เป็นกระบวนการที่เกิดกับการวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือการบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์ในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถดำเนินงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การบริหารสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตาม หากไม่มีการบริหารโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมีน้อยมาก หรือหากว่าสามารถดำเนินงานจนประสบความสำเร็จ แต่จะพบว่าการทำงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากมาย อาทิ คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และเทคนิควิธีการเป็นจำนวนมาก และอาจใช้เวลายาวนาน การบริหารสามารถช่วยจัดปัญหาเหล่านี้ได้ เพราะการบริหารจะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบว่าจะทำอะไร (กำหนดวัตถุประสงค์) อย่างไร (ระบุกิจกรรมและกำหนดทรัพยากรที่ใช้) ที่ไหน (ระบุสถานที่) เมื่อใด (กำหนดวันเวลา)

และโดยใคร (ระบุบุคคลที่รับผิดชอบ) ในขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนก็จะมีภาระงาน ความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง การติดตาม และกำกับเพื่อควบคุมก้าวหน้าของงานคุณภาพของงานปัญหาอุปสรรค ในการดำเนินงาน และหาแนวทางแก้ไขปัญหานอกจากนั้น ยังมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบจากเหตุผลที่ยกมานี้ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการบริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก (ประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2560)

“การศึกษา” ความหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

การบริหารการศึกษา หมายถึง การแนะนำ การควบคุม และการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารของโรงเรียน หรือบริหารธุรกิจต่างๆ โดยกิจการต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายสุดท้ายของการศึกษา (Hoy, W. K. & Miskel, C. G., 2008)

การบริหารการศึกษา หมายถึง การแนะนำ การควบคุม และการจัดการทุก ๆ ด้านการบริหารโรงเรียนซึ่งจะเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน แต่ไม่เกี่ยวกับธุรการต่าง ๆ กล่าวคือ เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับครู บทเรียน การเรียน หลักสูตร หรือการแนะแนว (Good, C. V. 1973)

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การโดยใช้ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ โดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ชยรัตน์, 2558)

หลักการของการบริหารการศึกษา

Dhammei, T (2022) กล่าวว่า การบริหารศึกษามี 13 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) หลักการกระจายความรับผิดชอบ 2) หลักการความเท่าเทียมกัน 3) หลักการแห่งเสรีภาพ 4) หลักความร่วมมือ 5) หลักความยุติธรรม 6) หลักการรับรู้คุณค่าของปัจเจก 7) หลักการเป็นผู้นำ 8) หลักการของปรัชญาประชาธิปไตย 9) หลักการของความยืดหยุ่น 10) หลักการของประสิทธิภาพ 11) หลักการมองโลกในแง่ดี 12) หลักการของการเติบโตทางวิชาชีพ 13) หลักการของค่าสัมพัทธ์ ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนหรือนักเรียนให้ดีขึ้น ควรเป็นปัจจัยกำหนดที่สำคัญที่สุด ในขณะที่ Kashyap (2004) กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา 6 ประการสอดคล้องกับทัศนะของ Dhammei คือ 1) ประชาธิปไตยในโครงสร้าง 2) ประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน 3) ความยุติธรรม 4) ความเท่าเทียมกันของโอกาส 5) ความรอบคอบ 6) การปรับตัว ความยืดหยุ่น และความมั่นคง

สรุป หลักการบริหารการศึกษาที่สำคัญควรมีดังนี้ หลักความเท่าเทียมกัน หลักความยุติธรรม หลักความเป็นประชาธิปไตย หลักการกระจายความรับผิดชอบ หลักการแห่งเสรีภาพ หลักความร่วมมือ หลักการรับรู้คุณค่าของปัจเจก หลักการเป็นผู้นำ หลักการของความยืดหยุ่น หลักการของประสิทธิภาพ หลักการมองโลกในแง่ดี หลักการของการเติบโตทางวิชาชีพ หลักการของค่าสัมพัทธ์ของการพัฒนาและหลักความรอบคอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดสัมฤทธิ์ผล

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

Mukherjee, A (2020) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ซึ่งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงเป็นโรงเรียนที่มีอะไรมากกว่าการสอนที่ดี แม้ว่าการสอนที่ดีและมีทฤษฎีการที่ยอดเยียมเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธบทบาทของฝ่ายบริหารที่มีต่อระบบการศึกษาและการพัฒนานักเรียนโดยรวมได้ เพราะการบริหารจะช่วยให้ครูให้ความสำคัญกับการสอน (Allows T Achters to Focus on Teaching) ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบที่

ตรวจสอบได้ (Promotes Accountability) และช่วยสื่อสารให้ทราบถึงการตัดสินใจ (Informs Decisions) ในขณะที่ Zakir, I (2012) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญ ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบสถาบันการศึกษา จำเป็นต้องคุ้นเคยกับแนวคิดทางทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา จึงต้องพยายามทำความเข้าใจการบริหารการศึกษาที่ดี ต้องสามารถทำหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกมาช่วยให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเนื่องจาก สถาบันการศึกษาและการบริหารการศึกษามีลักษณะเฉพาะบางประการที่โดดเด่นที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องศึกษา เพื่อเรียนรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบุคคลหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ซึ่งเป็นศูนย์รวมของนานาชาติในด้านการศึกษามีได้ให้ความหมาย การศึกษาพื้นฐานไว้ว่า "การศึกษาสำหรับคนทุกเพศทุกวัย ให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้อย่างทั่วถึงที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ปลูกฝังให้เกิดความอยากรู้อยากรู้มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักถามสังเกต วิเคราะห์ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น" (Edgar Faure, 1972)

ดนูญยา ภูมิรัตนไพศาล (2559) กล่าวว่า การศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น โดยการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนรู้ขั้นต่อไป ดังนั้นการศึกษาขั้นพื้นฐานจะหมายถึงในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา รวมเป็นเวลา 12 ปี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าเป็นการศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

การศึกษาขั้นพื้นฐานปัจจุบันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 มีการจัดระบบการศึกษาขั้นประถมศึกษา 6 ปี (6 ระดับชั้น) การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (3 ระดับชั้น) และการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (3 ระดับชั้น) หรือระบบ 6-3-3

การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การแบ่งระดับหรือการเทียบระดับ การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การศึกษาขั้นพื้นฐานมีแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 เป็นกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของผู้เรียนทุกช่วงวัยให้เต็มตามศักยภาพ สามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยการขับเคลื่อนภายใต้วิสัยทัศน์คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไปนี้

3Rs ได้แก่ การอ่านออก การเขียนได้ และการคิดเลขเป็น

8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ประการ ดังนี้

1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง ซึ่งประชากรกลุ่มอายุ 6 -14 ปี ทุกคนได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าที่รัฐต้องจัดให้ฟรี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้เรียนพิการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมทุกคน เป็นต้น

2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม โดยผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปี เป็นต้น

3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme For International Student Assessment: PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น

4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy)

“ผู้บริหาร” หรือ “นักบริหาร” หมายถึง บุคคลได้รับแต่งตั้ง หรือได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้าในการปกครองบังคับบัญชา หรือบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยบุคคลอื่นช่วยทำ (เชิดพงษ์ งอกนาวัง, 2565)

ผู้บริหารที่บริหารการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ บทบาทและมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ สายชล เทียงแท้ กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะต้องทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหารที่ดีควรที่จะมีคุณสมบัติของผู้นำควบคู่ไปด้วย ขณะที่ Sergiovanni, Thomas, j (2008) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสามารถประมวลได้จากการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งทักษะดังกล่าวประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารมีความเข้าใจ มีความรู้ความชำนาญในกระบวนการ วิธีการดำเนินการ ตลอดจนขั้นตอน แนวทางด้านการศึกษา ทักษะเทคนิคที่ไม่ใช่ทักษะด้านการสอน แต่เป็นเทคนิคที่ครอบคลุมถึงความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงมีความรู้ในด้านการเงินการบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผน การกำหนดตารางการก่อสร้าง และการสำรวจรักษา ซึ่งทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร และมักมีบทบาทในการแนะนำและชี้แนะเกี่ยวกับด้านเทคนิคให้กับผู้อื่น

2) ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการเข้าใจและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นในอารมณ์ของตนเอง ความโอปอ้อมอารีเป็นลักษณะที่ผู้บริหารควรมีเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและขวัญใจให้กับผู้ที่อยู่ในองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและพัฒนาทัศนคติการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานและมีบทบาทในการนำพาผู้อื่น โรงเรียนใดๆ ที่ต้องการทำงานที่ตรงกับเป้าหมายและประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยที่เหมาะสม

3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพรวมของโรงเรียนอย่างครบถ้วน ทั้งด้านโครงสร้างในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถผสมผสานระบบงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เซอร์จิอวานนี่กล่าวอีกว่าการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสำคัญกับการมีความรู้และการใช้ทฤษฎีการบริหาร การรู้พฤติกรรมมนุษย์ปรัชญาการศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของแคทซ์ Katz (1995) ที่กล่าวไว้ว่า ทักษะจำเป็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมี 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ การยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในส่วนของการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานั้น ต้องกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ภาระงาน ยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีการบริหารการศึกษา

1. ทฤษฎีประกอบด้วยแนวคิด คติฐาน และข้อยุติทั่วไปอย่างมีเหตุผล
2. ทฤษฎีมุ่งไปที่อธิบายและคาดการณ์กฎต่าง ๆ ของพฤติกรรม อย่างมีระบบ
3. ความสัมพันธ์กันของวิธีการทดลองที่กระตุ้นและชี้ให้เห็นการพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ทฤษฎีบริหารการศึกษา มีบทบาทสำคัญคือ

1. ทำหน้าที่ให้ข้อยุติทั่วไป (Generalization)
2. เกิดการวิจัยทางด้านบริหารการศึกษา มีการทดสอบความเป็นไปได้ของทฤษฎี และเมื่อตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นมาได้แล้ว ก็เป็นเครื่องช่วยชี้แนะในการปฏิบัติงาน หรือก่อให้เกิดการพัฒนางานใหม่ ๆ ขึ้นมา
3. มีทฤษฎีบริหารการศึกษาขึ้นมาใหม่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ศึกษา ทำให้ไม่จำเป็นต้องไปจดจำข้อมูล หรือข้อความต่าง ๆ มากมาย เพียงแต่จำหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านั้นได้ ก็นับว่าเป็นการเพียงพอแล้ว ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาทั้งหลาย จะต้องเป็นนักปฏิบัติที่สนใจปัญหาและเหตุการณ์อย่างเฉพาะเจาะจงที่เกิดขึ้นในองค์กร ต้องตีความ วิเคราะห์ ประยุกต์เอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารการศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติ มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการ และทฤษฎีบริหารการศึกษาที่ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าเอาไว้อย่างละเอียดรอบคอบ แล้วนั้น เป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

ทฤษฎีกับการปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันใน 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีวางกรอบความคิดแก่ผู้ปฏิบัติ ทฤษฎีช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีเครื่องมือใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา นักบริหารการศึกษาที่มีความสามารถจะต้องมีการใช้ความคิดสูง (Conceptual Skill) รู้จักตีความและนำเอาทฤษฎีการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีขีดจำกัด และมีทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเวลา กำลังคน หรือทรัพย์สินเงินทองอย่างจำกัด

2. การนำเอาทฤษฎีมาใช้ ช่วยให้แนวทางวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การที่ผู้บริหารนำทางเลือกต่าง ๆ มาพิจารณา และตัดสินใจดำเนินการลงไป โดยอาศัยทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ เพื่อประกอบเป็นเหตุผลในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ อันเนื่องมาจากความมีประสิทธิภาพสูงของนักบริหารการศึกษาเท่านั้น

3. ทฤษฎีช่วยในการตัดสินใจ ช่วยให้ข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจที่ดี จะต้องประกอบไปด้วยกรอบความคิดที่แน่นอนชัดเจน หากปราศจากกรอบความคิดแล้ว การตัดสินใจก็อาจจะไม่ถูกต้อง ไม่บังเกิดผลดี ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมาข้อมูลนั้น บางครั้งอาจไม่ชัดเจน ต้องมีการตีความเสียก่อนการมีพื้นฐานของทฤษฎีที่ดีจะช่วยให้ นักบริหาร

การศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีความมั่นใจในการตัดสินใจนั้น และผลลัพธ์ที่ได้รับนั้น มักจะถูกต้อง และบังเกิดผลดีต่อองค์การเสมอ (วียะดา หมาดงะ, 2556)

สรุปความเชื่อมโยง สัมพันธ์ของทฤษฎีกับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลักษณะสำคัญของทฤษฎีกับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. ทฤษฎีประกอบด้วยแนวคิด คติฐานและข้อยุติทั่วไปอย่างมีเหตุผล 2. ทฤษฎีมุ่งอธิบายและคาดการณ์กฎต่าง ๆ ของพฤติกรรมอย่างมีระบบ 3. เป็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของวิธีการทดลองที่กระตุ้น และชี้้นำให้มีการพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกล้ำยิ่งขึ้น ในโอกาสต่อไป
บทบาทสำคัญของทฤษฎีกับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. ทำหน้าที่ให้ข้อยุติทั่วไป (Generalization) 2. ก่อให้เกิดการวิจัยทางด้านบริหารการศึกษา 3. การมีทฤษฎีบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานมาช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหาร
ทฤษฎีกับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1. ทฤษฎีช่วยวางกรอบความคิดแก่ผู้บริหาร 2. การนำเอาทฤษฎีมาช่วยให้ได้แนวทางวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการศึกษา 3. ทฤษฎีช่วยในการตัดสินใจ

แนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพกับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning: QP) ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีกระบวนการ ดังนี้

- 1.1 การรู้จักผู้รับบริการและความต้องการของผู้รับบริการ
- 1.2 การออกแบบความต้องการของผู้รับบริการ
- 1.3 การสร้างกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.4 การถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนคุณภาพ ประกอบด้วย

1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการบริหารจัดการศึกษา มีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการออกแบบความต้องการของผู้รับบริการ และสร้างกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ รับทราบ เข้าใจและนำสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้แผนงานมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและองค์กรอื่น

3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน เข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในส่วนของการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานั้น ต้องกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ภาระงาน ยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การควบคุมคุณภาพ (Quality Control: QC) ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการประกอบด้วย

- 2.1 การกำหนดกิจกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย
- 2.2 การดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนด
- 2.3 การควบคุม/แก้ไขเพื่อรักษาระดับคุณภาพ

2.4 การปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่อง

ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในการควบคุมคุณภาพได้ดังนี้

1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนที่จะบรรลุเป้าหมาย ในระหว่างการบริหารจัดการศึกษาต้องมีการควบคุม แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาระดับคุณภาพ โดยมีการปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องเป็นระยะๆ

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยให้การควบคุมคุณภาพ การดำเนินงานได้ดี เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับทำให้เกิด ความร่วมแรงร่วมใจ ดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากทำงาน การ ทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา

3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา สามารถควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ตรงจุด ทันต่อเวลา ไม่ทำให้เกิด ความเสียหาย งานที่ทำมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement: QI) ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการ ประกอบด้วย

3.1 การนำผลการควบคุมคุณภาพมาทบทวน

3.2 การปรับปรุงคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น

3.3 การคิด/วางแผนระยะยาวในการสร้างระดับความสำเร็จที่เป็นสากล

ผู้บริหารสามารถใช้ทักษะการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในการปรับปรุงคุณภาพได้ดังนี้

1) ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 งาน ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป รวมถึงรู้สภาพบริบท ของสถานศึกษา และมีการนำผลการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานมาทบทวน เพื่อปรับปรุงคุณภาพให้มีมาตรฐาน ที่สูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผนระยะยาวในการสร้างระดับความสำเร็จที่เป็นสากล

2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ไมตรีอยู่บนองค์ประกอบที่เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างกันได้ ทำให้รู้จุดเด่นจุดด้อยของคน สามารถใช้คนได้ เหมาะสมกับงาน ส่งผลทำให้การปรับปรุงคุณภาพของการบริหารการศึกษาง่ายยิ่งขึ้น

3) ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างถ่องแท้ จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน

บทวิเคราะห์ วิจัย และข้อเสนอแนะ

การบริหารการศึกษาภายในสังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 คงต้องมุ่งเปลี่ยนแปลง กระบวนทัศน์เข้าสู่การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง กับการศึกษาจะต้องรับรู้และเข้าใจในสาระสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญ ในด้านการจัด การศึกษาให้มีคุณภาพ Linda Darling-Hammond นักการศึกษาแห่ง Stanford University ได้ กล่าวว่า “ผู้บริหารที่ มีความสามารถไม่ได้มีมาแต่เกิดแต่สามารถพัฒนาขึ้นได้” (High Performing Principals Are Not Just Born, But Can Be Made) ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรม หรือการพัฒนาในทักษะที่สำคัญ ทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร

มีหลากหลาย ตามที่ได้ศึกษามาได้เช่น ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) และ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นต้น

ในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ในการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวคิดใหม่สมัย ซึ่งจะต้องเน้นใช้ทักษะภาวะผู้นำเพื่อ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต มีนโยบายที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผนการปกครองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียม นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยสร้างฉันทามติร่วมกับ ชุมชน จัดแบ่งหมวดการทำงานให้ตรงกับความสามารถ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรได้อย่าง ชัดเจนเป็นระบบ ไม่ควรยืดหยุ่นเกินไป หรือเข้มงวดเกินไปและสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนด ยุทธศาสตร์และนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติในอนาคตของการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

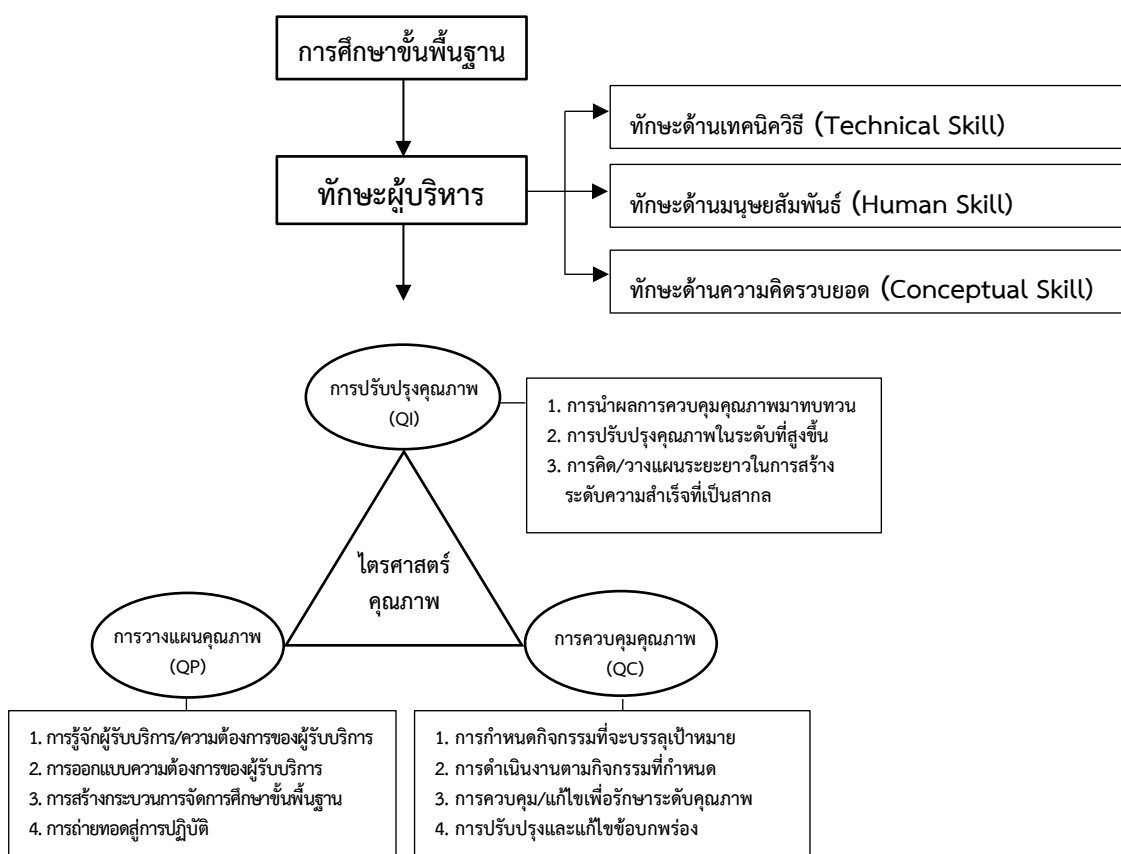
บทสรุป

ในการศึกษาที่ผ่านมาสามารถกล่าวโดยสรุป คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานผู้บริหารที่มีทักษะการบริหารการศึกษา ที่ดีมีส่วนสำคัญในการนำองค์กรสู่องค์กรคุณภาพ ซึ่งมีทักษะที่จำเป็น 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยนำกระบวนการ/วิธีการบริหารคุณภาพแบบไตรศาสตร์มาใช้ในการ บริหารจัดการคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการวางแผนคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ และการปรับปรุง คุณภาพ และมีการประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย เพื่อการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่ผู้รับบริการ นั้นคือ ผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมถึง การมีประสบการณ์และมีทักษะผู้บริหารที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นำทักษะผู้บริหารมาใช้ร่วมกับกระบวนการบริหารคุณภาพแบบไตรศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยการวางแผนคุณภาพ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะและ ความรู้ตามที่กำหนดไว้ มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษา ที่ครอบคลุมและมีคุณภาพ สร้างและสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วยความสุขและผ่อนคลาย เพื่อให้ ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในกระบวนการเรียนรู้และสื่อสารกับผู้เรียน และผู้บริหารควร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้พวกเขามีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการสื่อสาร และสอนนักเรียน มีการวัดและประเมินผล วิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อวัดความสำเร็จของการบริหารการศึกษาและ ปรับปรุงตามความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือกับสังคมในการจัดการและพัฒนา การศึกษา

การควบคุมคุณภาพ ผู้บริหารควรมีการกำกับติดตามเป็นกระบวนการควบคุมการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ศิลปะ การบริหารเพื่อตรวจดูว่าการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามนโยบาย แนวทางหรือแผนงานที่วางไว้หรือไม่ การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ อย่างไร และผลของการปฏิบัติงานนั้นมีมาตรฐานเพียงใด การควบคุมมีหลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการบริหารของผู้บริหารแต่ละท่าน หากมีความคลาดเคลื่อนก็ ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่มุ่งสู่ภารกิจหลักที่ตั้งไว้ โดยปกติมักใช้กระบวนการ ควบคุมคู่กันไปกับการวางแผนเสมอ ควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง หากเห็นว่งานอาจไม่สำเร็จ เรียบร้อยก็ต้องเข้าไปแก้ไขทันทีและการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อ

ปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทำการวิเคราะห์เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน เพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาและระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งอาจต้องใช้การวิเคราะห์เพิ่มเติมหรือการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ การดำเนินการใช้ข้อสรุปในการปรับปรุงที่มุ่งเน้นการปรับปรุงตามข้อสรุปที่ได้ก่อนหน้านี้ เมื่อทำการปรับปรุงแล้วจึงวิเคราะห์ผลการปรับปรุงเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์กับเป้าหมายที่วางไว้ ป้องกันการเกิดปัญหาใหม่ในอนาคต



ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงแนวคิดไตรศาสตร์คุณภาพสำหรับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี รัตนบุตร. (2564). รูปแบบการบริหารระบบคุณภาพงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2557). หลักการควบคุมคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ดวงรัตน์ เรืองอุไร. (2555). แนวคิดของโจเซฟ เอ็ม จูร์น ด้านคุณภาพ. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2555 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/454819>.
- ดนุชญา ภูมิรัตนไพศาล. (2559). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การดำเนินงานของรัฐและปัญหาทางกฎหมายในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เชิดพงษ์ จอคนาวัง. (2565). การเป็นผู้บริหารมืออาชีพและการจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. วารสาร มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(2), 206-206.

- รณฤทธิ์ จันศิริ. (2558). **หลักการและแนวคิดการบริหารคุณภาพ**. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2558 จาก <https://www.slideshare.net/rjunsiri/chapter-3-44636193>.
- วิยะดา หมายงษ์. (2556). **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2556 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/521119>.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ชยรัตน์. (2558). การบริหารการศึกษา (Education Administration). **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร**, 4(2), 324-324.
- ศานติศุภร์ ตูลา. (2555). **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2555 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/322520>.
- ศุภนันทิพัฒน์ อ่อนศรี. (2562). **การบริหารคุณภาพกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตกรุงเทพมหานคร**. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อร่าม วัฒน. (2561). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด**. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). **13 บทกับหลักการ ทฤษฎี การบริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://www.nupress.grad.nu.ac.th>.

References

- Chester L. Barnard (2003). **Organization and Management**. Cambridge, Mass: Harvard University.
- Dhammei, T. (2022). **Educational Administration: Concepts of Educational Administration and Principles of Educational Administration**. Retrieved on January 15, 2022 from <https://onlinenotebank.wordpress.com/2022/01/15/concepts-and-principles-of-educational-administration>.
- Edgar Faure. (1972). **Learning to Be the World of Education Today and Tomorrow**. Paris: Unesco.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice (8th ed.)**. New York: McGraw-Hill.
- Katz, R. L. (1995). Skill of Effective Administrator. **Harvard Business Review**, 12(1), 33-42.
- Mukherjee, A. (2020). **Why Educational Administration is Important for Teacher Education?**. Retrieved on November 13, 2020 From <https://www.educationmanagementdiploma.com/blogs/425-Why-Educational-Administration-is-Important-for-Teacher-Education-blog.php>
- Simon, Herbert A., Smithburg, Donald W., Thompson & Victor. (2017). **A Public Administration**. New York: Alfred Aknopt.
- Sergiovanni, Thomas J. (2008). **Educational Governance and Administration**. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Wayne, K. Hoy & Cecil G. Miskel. (2012). **Educational Administration: Theory Research and Practice (9th ed.)**. New York: Harper Collins.
- Zakir, I. (2012). **Educational Administration**. Retrieved on January 14, 2012 from <https://www.slideshare.net/Imran764/educational-administration>

คณะผู้เขียน

รุ่งกานต์ สืบสุทธา

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรม การบริหารการศึกษา
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
email: rungkarn.sue@rmutr.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรี ปานศิริ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
email: wannaree.pan@rmutr.ac.th

ดร.ทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
96 หมู่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
email: cho.tasne@gmail.com

สมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา
Professional Secretary Competencies for Senior Executives
in Higher Education Institutions

กัญยามาศ ช่วยสมบุญ* ศิโรจน์ ผลพันธิน ศุภศิริ บุญประเวช และวิณัฐ สกุนหอม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Kanyamas Choysoomboon* Sirote Pholpuntin Supasiri Boonprawes and Venus Skunhom
Graduate School, Suan Dusit University

Received: December 18, 2024

Revised: January 29, 2025

Accepted: January 31, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา โดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะเลขานุการมืออาชีพหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับของผู้บริหารระดับสูง แนวคิดสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย โมเดลภูเขาน้ำแข็งที่แบ่งสมรรถนะเป็นส่วนที่มองเห็นได้และส่วนที่ซ่อนอยู่ใต้ผิวน้ำ แนวคิดสมรรถนะทางอารมณ์และสังคมที่เน้นการเข้าใจและการจัดการอารมณ์ และการแบ่งสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก คุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กร 2) สมรรถนะด้านการจัดการ ความสามารถในการจัดการงานให้บรรลุเป้าหมาย และ 3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเลขานุการ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย ด้านความรู้ที่เน้นความรู้เฉพาะทางและการใช้เทคโนโลยี ด้านทักษะที่เน้นการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เน้นความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: สมรรถนะ เลขานุการมืออาชีพ ผู้บริหารระดับสูง สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This article aimed to provide knowledge and understanding of professional secretary competencies for senior executives in higher education institutions. Through studying related concepts and research, it was found that professional secretary competency referred to behavioral characteristics resulting from knowledge, skills, abilities, and other attributes in performing work under senior executive supervision. Key concepts in competency development included the Iceberg Model, which divided competencies into visible parts and parts hidden below the surface. Emotional and social competency concepts emphasized understanding and managing emotions, and the division of competencies into three components: 1) core competencies - basic characteristics necessary for

*กัญยามาศ ช่วยสมบุญ (Corresponding Author)

e-mail: kanyamas_cho@dusit.ac.th

organizational operations, 2) managerial competencies - ability to manage work to achieve goals, and 3) functional competencies - specific abilities necessary for secretarial positions. Factors affecting competency development included knowledge aspects focusing on specialized knowledge and technology usage, skill aspects emphasizing communication and collaboration with others, and desirable characteristics emphasizing honesty and responsibility.

Keywords: Competency, Professional Secretary, Senior Executive, Higher Education Institution

บทนำ

การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญเป็นอย่างมากรับเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังปรับตัวสู่ความเป็นสากลมากขึ้น เลขานุการซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงและมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบริหารงาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการบริหารจัดการสำนักงาน การสื่อสาร และประสานงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการทำงานในบริบทข้ามวัฒนธรรม ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เลขานุการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเรื่องสมรรถนะที่เริ่มต้นจากการศึกษาของ McClelland (1973) แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาหรือผลการทดสอบทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องพิจารณาถึงความสามารถที่แท้จริงในการปฏิบัติงานด้วย ต่อมา Spencer & Spencer (1993) นำเสนอโมเดลภูเขาห้าแห่งที่อธิบายว่าสมรรถนะประกอบด้วยส่วนที่มองเห็นได้ คือความรู้และทักษะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรม และส่วนที่ซ่อนอยู่ใต้ผิวน้ำ คือทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ ซึ่งต้องใช้เวลาในการพัฒนา นอกจากนี้ Boyatzis (2008) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะทางอารมณ์และสังคม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเลขานุการที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารและต้องประสานงานกับบุคคลหลากหลายระดับ

การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายท่าน Newell-Jones & Lord (2008) แสดงให้เห็นว่าเลขานุการในสถาบันอุดมศึกษาสมัยใหม่ต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการจัดการข้อมูล การประสานงานระหว่างประเทศ และการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Duncan (2011) ที่พบว่าเลขานุการผู้บริหารระดับสูงต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และความเข้าใจในบริบทของการอุดมศึกษานานาชาติ นอกจากนี้ Dave Ulrich (1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งเลขานุการมืออาชีพควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและบูรณาทุกสมรรถนะในการทำงานได้

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพในปัจจุบันมีความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการพัฒนาคุณลักษณะเชิงลึกที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น และการทำงานในบริบทข้ามวัฒนธรรมที่ต้องมีทักษะการใช้ภาษาได้เป็นอย่างดี การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยต้องคำนึงถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และส่วนที่เป็นคุณลักษณะภายใน เช่น ทัศนคติ อารมณ์ และสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงบริบทเฉพาะของสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยีและการปรับตัวสู่ความเป็นสากล ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาจึงมี

ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้เข้าใจถึงองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพเพื่อการสนับสนุนการบริหารงานระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา

นอกจากนี้ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษายังประกอบด้วย การสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายของสถาบัน การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการสนับสนุนการตัดสินใจด้านงบประมาณและแผนยุทธศาสตร์ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา การสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง รวมถึงการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาตามแนวทางของระบบการประกันคุณภาพที่เป็นมาตรฐานระดับสากลและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เนื้อหา

ความหมายสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2567) กำหนดว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร สมรรถนะเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่โดดเด่น สมรรถนะไม่ได้หมายถึงเพียงความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงทัศนคติ ค่านิยม และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน โดยเริ่มจากฐานความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นความรู้เชิงทฤษฎี ความรู้เชิงเทคนิค หรือความรู้เฉพาะทาง ความรู้เหล่านี้จะถูกนำมาประยุกต์ใช้ผ่านทักษะและความสามารถต่าง ๆ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา หรือทักษะการสื่อสาร นอกจากนี้ ยังมีคุณลักษณะอื่นที่สนับสนุนการทำงาน เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถนะเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ความหมายของเลขานุการ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า เลขานุการ ไว้ว่า หมายถึง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการหนังสือหรือเอกสารของผู้บังคับบัญชาหรือของที่ประชุม ตลอดจนทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนัดหมาย การประชุม และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2567) ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเลขานุการ ระบุว่า เลขานุการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเลขานุการ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

เลขานุการเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน เลขานุการผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ครอบคลุมหลายด้าน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เลขานุการต้องทำหน้าที่เป็นผู้ที่กลั่นกรองงาน จัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ และประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เลขานุการจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การนัดหมาย และการติดตามงานให้เป็นไปตามกำหนด นอกจากนี้เลขานุการยังต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

การทำงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารระดับสูงยังต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ การรักษาความลับ และความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง เลขานุการจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพ มีวุฒิภาวะ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของตน ดังนั้น เลขานุการผู้บริหารระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานเลขานุการ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษา อาทิ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือผู้บริหารระดับสูงอื่น ๆ ได้มอบหมาย

ความหมายของความเป็นมืออาชีพ

สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2567) ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 โดยให้ความหมายความเป็นมืออาชีพว่า หมายถึง การปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนพันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยความเป็นมืออาชีพสะท้อนผ่านองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1) ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน (Professional Knowledge) ได้แก่ มีความรู้เชิงลึกในงานที่รับผิดชอบ เข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) ทักษะการปฏิบัติงาน (Professional Skills) ได้แก่ มีทักษะการบริหารจัดการงาน มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการสื่อสารและประสานงานที่ดี และสามารถทำงานเป็นทีมได้

3) จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) ได้แก่ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับและข้อมูลส่วนบุคคล และให้บริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

4) ทัศนคติและพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ (Professional Attitude) ได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตบริการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง

จะเห็นได้ว่า ความเป็นมืออาชีพถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่องค์กรที่มุ่งพัฒนาให้เกิดขึ้นในบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้น การเป็นมืออาชีพจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการมีความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการมีทัศนคติที่ดีและการปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณ

องค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพทั้ง 4 องค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เริ่มจากฐานความรู้และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ ความรู้เหล่านี้จะถูกนำมาใช้ผ่านทักษะการปฏิบัติงาน ทั้งทักษะด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยี และการสื่อสาร สำหรับจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นกรอบที่กำกับการปฏิบัติงานให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและจริยธรรม ในขณะที่ทัศนคติและพฤติกรรมเชิงวิชาชีพจะช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีจิตบริการ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความเป็นมืออาชีพเป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ จรรยาบรรณ และทัศนคติที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาความเป็นมืออาชีพจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องได้รับการสนับสนุนทั้งจากตัวบุคลากรเองและองค์กร

ความหมายของสถาบันอุดมศึกษา

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดว่า สถาบันอุดมศึกษาหมายความว่า สถาบันที่จัดการอุดมศึกษาระดับปริญญาและระดับต่ำกว่าปริญญาทั้งที่เป็นของรัฐและของเอกชน มาตรา 4 การจัดการอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์สำคัญ ดังนี้ 1) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ และ 2) พัฒนา

บุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ เข้าใจสังคมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต มาตรา 26 สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่หลัก ดังนี้ 1) การจัดการศึกษา 2) การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม 3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ 4) การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า สมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของผู้ปฏิบัติงาน เลขานุการที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงาน ตามที่ผู้บริหารระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย โดยแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ทักษะการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ และทัศนคติและพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในด้านการจัดการศึกษา การวิจัยและสร้างนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดสมรรถนะสำหรับการพัฒนาเลขานุการมืออาชีพ

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาจากการศึกษาของ David McClelland นักจิตวิทยาจาก Harvard University ที่ได้นำเสนอแนวคิดว่าการทำนายความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ระดับสติปัญญาหรือ ผลการทดสอบทางวิชาการเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสมรรถนะหรือความสามารถที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดนี้ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในการกำหนดคุณสมบัติและการพัฒนา บุคลากรในตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับขององค์กร (McClelland, 1973)

การพัฒนาแนวคิดเรื่องสมรรถนะได้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดย Spencer & Spencer (1993) ได้นำเสนอ โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่าสมรรถนะของบุคคลประกอบด้วยส่วนที่มองเห็นได้และส่วนที่ ซ่อนอยู่ใต้ผิวน้ำ ส่วนที่มองเห็นได้คือความรู้และทักษะที่สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษา ในขณะที่ ส่วนที่ซ่อนอยู่ใต้ผิวน้ำคือ ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ฝังลึกและต้องใช้เวลาใน การพัฒนา โมเดลภูเขาน้ำแข็งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเลขานุการมืออาชีพ เนื่องจากงานเลขานุการไม่เพียง ต้องการความรู้และทักษะเฉพาะด้านเท่านั้น แต่ยังต้องการคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม เช่น ความละเอียด รอบคอบ การรักษาความลับ และความสามารถในการทำงานภายใต้ความกดดัน เป็นต้น

ในบริบทของการพัฒนาเลขานุการมืออาชีพ แนวคิดของ Boyatzis (2008) เรื่องสมรรถนะทางอารมณ์และ สังคม (Emotional and Social Competencies) ได้นำเสนอว่า ความสำเร็จในการทำงานระดับสูงนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ความสามารถทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องอาศัยความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและ ผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ เลขานุการที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงและต้องประสานงานกับบุคคลหลากหลายระดับ

แนวคิดของ Dave Ulrich นักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จาก University of Michigan's Ross School of Business เขียนหนังสือเรื่อง Human Resource Champions ในปี ค.ศ. 1995 กล่าวว่าสมรรถนะสำหรับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) สมรรถนะด้าน การจัดการ (Managerial Competencies) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competencies) การนำแต่ละองค์ประกอบมาประยุกต์ใช้เพื่อสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกคนใน องค์กร รวมถึงเลขานุการมืออาชีพ โดยสะท้อนวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย จริยธรรมและความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial Competencies) เป็นความสามารถในการบริหารจัดการงาน และทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับเลขานุการมืออาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน การบริหารเวลาและการนัดหมาย การจัดการเอกสารและข้อมูลสำคัญ การบริหารจัดการทรัพยากรสำนักงาน และการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ

3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competencies) เป็นความสามารถเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเลขานุการ ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานสำนักงาน ความสามารถในการจัดบันทึกและสรุปรายงานการประชุม ทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ การจัดการงานพิธีการและงานประชุมสำคัญ และความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและงานธุรการ

การพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 องค์ประกอบต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบ เช่น การใช้สมรรถนะหลักเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ และการบูรณาการสมรรถนะทั้ง 3 ในการปฏิบัติงานจริง รวมถึงต้องมีการปรับปรุงและทบทวนองค์ประกอบของสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพในยุคปัจจุบันต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เลขานุการต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจัดการข้อมูล และการสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย นอกจากนี้ ยังต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและช่วงวัย นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะควรมีทั้งการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเป็นทางการ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อและเทคโนโลยี

การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาในบริบทสากล

การเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา Newell-Jones & Lord (2008) ได้ศึกษาวิจัยและนำเสนอว่า เลขานุการในสถาบันอุดมศึกษาสมัยใหม่ต้องมีสมรรถนะที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการข้อมูล การประสานงานระหว่างประเทศ และการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และได้นำเสนอสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเลขานุการผู้บริหารระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านวิชาชีพ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นสากล สำหรับ Duncan (2011) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจในมหาวิทยาลัยชั้นนำของสหราชอาณาจักร พบว่า เลขานุการผู้บริหารระดับสูงต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และความเข้าใจในบริบทของการอุดมศึกษานานาชาติ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาในบริบทสากลจึงมีแนวทางดังนี้

1) ความเป็นมืออาชีพและจรรยาบรรณ ได้แก่ การรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูล และการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพในบริบทนานาชาติ

2) การบริหารจัดการสำนักงาน ได้แก่ การจัดการเอกสารและข้อมูลที่มีมาตรฐาน และการประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศ

3) การสื่อสารและเทคโนโลยี ได้แก่ การสื่อสารภาษาอังกฤษ และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและการประชุมทางไกล

4) การสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงระดับโลก

นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะในบริบทสากลยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการทำงานข้ามวัฒนธรรม โดยเลขานุการมืออาชีพต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้คนจากต่างวัฒนธรรมได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพ ได้แก่ ด้านความรู้ที่เน้นความรู้เฉพาะด้านและความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี ด้านทักษะที่เน้นการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการจัดการอารมณ์ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และการรักษาความลับ รวมถึงการมีจิตบริการและความเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการ

การพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีของเลขานุการมืออาชีพ

เลขานุการมืออาชีพจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการประสานงาน ดังนี้ (สมศักดิ์ เจริญพันธุ์ และคณะ, 2565)

1) การจัดการนัดหมายและตารางเวลา เช่น การใช้ Google Calendar สำหรับการจัดการตารางนัดหมายของผู้บริหาร โดยสามารถแชร์ปฏิทินระหว่างทีมงาน ตั้งการแจ้งเตือน และซิงค์ข้อมูลกับอุปกรณ์มือถือ และ การใช้ Microsoft Outlook ในการจัดการนัดหมายและการประชุม สามารถส่งคำเชิญประชุม ติดตามการตอบรับ และจัดการทรัพยากรห้องประชุม

2) การจัดการเอกสารและการประชุม เช่น การใช้ระบบ e-Document สำหรับการจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การสแกนและจัดเก็บเอกสารในระบบคลาวด์ การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการอนุมัติเอกสาร การติดตามสถานะเอกสารแบบเรียลไทม์ การใช้ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ และการใช้ Zoom หรือ Microsoft Teams สำหรับการประชุมออนไลน์

3) การสื่อสารและประสานงาน เช่น การใช้แพลตฟอร์มการสื่อสารแบบครบวงจร Microsoft Teams สำหรับการสื่อสารภายใน และ Line Official Account สำหรับการสื่อสารกับบุคคลภายนอก

4) การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ เช่น การใช้ระบบจัดการฐานข้อมูล และ Power BI สำหรับการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล และ Excel Advanced สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

5) การเรียนรู้ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และ Moodle สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6) การรักษาความปลอดภัยข้อมูล เช่น การใช้เทคโนโลยีความปลอดภัย การเข้ารหัสข้อมูลสำคัญ และระบบสำรองข้อมูลอัตโนมัติ

การพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีของเลขานุการมืออาชีพที่สำคัญ ได้แก่ การจัดการนัดหมายและตารางเวลาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล การจัดการเอกสารและการประชุมแบบอิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสารและประสานงานผ่านช่องทางออนไลน์ การจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือดิจิทัล การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพ

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพ มีผลการวิจัยที่แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพ ดังนี้ (วิไลวรรณ หาดิ, 2566)

1) ด้านความรู้ เลขานุการจำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่ช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมืออาชีพ เช่น ความรู้ในมารยาทการใช้งานโทรศัพท์ที่เหมาะสมในงานติดต่อธุรกิจ ความชำนาญในการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดการงานของตนเองและผู้บังคับบัญชาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2) ด้านทักษะ ทักษะการทำงานของเลขานุการเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ทักษะในการใช้แอปพลิเคชันเพื่อการติดต่อสื่อสาร และการจัดการอารมณ์และความเครียดในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ล้วนเป็นสิ่งที่เลขานุการต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

3) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เลขานุการควรมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมการทำงานให้มีความน่าเชื่อถือ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ การจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการรักษาความลับขององค์กร นอกจากนี้ ความรับผิดชอบและความตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้เลขานุการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, 2565) ที่พบว่าบุคคลผู้ให้บริการควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ คือ บุคคลผู้ให้บริการควรมีรอยยิ้มบนใบหน้าเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับมีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีจิตใจที่แจ่มใส บุคคลผู้ให้บริการควรได้รับการฝึกอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อสื่อสาร ให้ข้อมูล หรือช่วยเหลือ ผู้ที่มาขอใช้บริการด้วยความเอาใจใส่

การนำสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง มีดังนี้

1) การบูรณาการแนวคิดสมรรถนะของ McClelland และโมเดลภูเขาน้ำแข็งของ Spencer & Spencer ในการพัฒนาตนเอง โดยเลขานุการมืออาชีพสามารถวิเคราะห์สมรรถนะของตนเองทั้งส่วนที่มองเห็นได้ เช่น การพัฒนาความรู้ด้านการบริหารสำนักงาน การเพิ่มทักษะการใช้เทคโนโลยี และส่วนที่มองไม่เห็น เช่น การพัฒนาทัศนคติเชิงบวก และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2) การประยุกต์ใช้สมรรถนะทางอารมณ์และสังคมตามแนวคิดของ Boyatzis ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การใช้ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นเพื่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ และการจัดการความเครียดในสถานการณ์ที่มีความกดดัน

3) การนำองค์ประกอบสมรรถนะตามแนวคิดของ Dave Ulrich มาใช้ในการพัฒนางาน ได้แก่ 3.1) สมรรถนะหลัก การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3.2) สมรรถนะด้านการจัดการ การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน การบริหารเวลาและตารางนัดหมายของผู้บริหาร การจัดการเอกสารและข้อมูลสำคัญ และ 3.3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่: การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การจดและสรุปรายงานการประชุม การสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพตามองค์ประกอบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ 4.1) ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน การประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน 4.2) ทักษะการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการงานที่หลากหลาย การสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพ 4.3) จรรยาบรรณวิชาชีพ การรักษาความลับและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน และ 4.4) ทัศนคติและพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ การแสดงออกถึงความรับผิดชอบและจิตบริการ

5) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ การเข้าร่วมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อการพัฒนา

การนำสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เป็นการบูรณาการสมรรถนะในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเองทั้งส่วนที่มองเห็นได้และมองไม่เห็น การพัฒนาด้านการจัดการอารมณ์และความสัมพันธ์กับผู้อื่น การพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ควบคู่กับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะ จรรยาบรรณ และทัศนคติที่ดี รวมถึงการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ

บทวิเคราะห์ วิจัย และข้อเสนอแนะ

จากสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาตามที่ได้กล่าวไว้ทั้งหมด จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพและจรรยาบรรณ การบริหารจัดการ สำนักงาน การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับสมรรถนะรอง (Cross-Functional Competency) ได้แก่ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลาย การทำงานข้ามวัฒนธรรม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความยืดหยุ่นและการปรับตัวการเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการทำงานเป็นทีมการประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นำไปสู่บทวิเคราะห์ บทวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

บทวิเคราะห์

การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากเลขานุการเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารและมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการบริหารงานระดับสูง การพัฒนาสมรรถนะจึงต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในบริบทของสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพของ (วิไลวรรณ หาดิ, 2566) ดังนี้

1. ด้านความรู้ เลขานุการมืออาชีพจำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่ช่วยสนับสนุนการทำงานได้อย่างมืออาชีพ เช่น ความรู้ในมารยาทการใช้งานโทรศัพท์ที่เหมาะสมในงานติดต่อธุรกิจ ความชำนาญในการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถจัดการงานของตนเองและผู้บังคับบัญชาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ด้านทักษะ ทักษะการทำงานของเลขานุการมืออาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทักษะในการใช้แอปพลิเคชันเพื่อการติดต่อสื่อสาร และการจัดการอารมณ์และความเครียดในสถานการณ์ที่มีความกดดัน ล้วนเป็นสิ่งที่เลขานุการต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เลขานุการมืออาชีพควรมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมการทำงานให้มีความน่าเชื่อถือ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ การจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการรักษาความลับขององค์กร นอกจากนี้ ความรับผิดชอบและความตรงต่อเวลาเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้เลขานุการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

สำหรับสมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพและจรรยาบรรณถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดสำหรับเลขานุการผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบงานที่มีความละเอียดอ่อนและข้อมูลที่เป็นความลับ การรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลจึงเป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ การแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพในบริบทนานาชาติก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน เพราะสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมีความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศอย่างกว้างขวาง

ในด้านการบริหารจัดการสำนักงาน เลขานุการต้องมีความสามารถในการจัดการเอกสารและข้อมูลที่มีมาตรฐาน สามารถค้นหาและเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ต้องเข้าใจระบบการจัดเก็บเอกสารทั้งในรูปแบบกระดาษและอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศซึ่งอาจมีรูปแบบและข้อกำหนดที่แตกต่างกัน การจัดการประชุมและงานพิธีการที่ต้องคำนึงถึงมาตรฐานสากลและความแตกต่างทางวัฒนธรรม

สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลในการติดต่อประสานงานระหว่างประเทศ เลขานุการต้องสามารถสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและการประชุมทางไกล ซึ่งกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานยุคปัจจุบัน

การสนับสนุนการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นบทบาทที่ท้าทายสำหรับเลขาธิการผู้บริหารระดับสูง ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ เข้าใจบริบทและทิศทางการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาในระดับนานาชาติ สามารถติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงระดับโลกที่อาจส่งผลกระทบต่อสถาบัน และนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร

ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายและความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรมเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญมากขึ้นในบริบทของการอุดมศึกษาสากล เลขาธิการต้องเรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม มารยาททางสังคม และธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อให้สามารถประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเลขาธิการมืออาชีพ ต้องติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พัฒนาทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร เรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำ และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้เลขาธิการสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายและไม่คาดคิดได้ดี ต้องสามารถทำงานภายใต้ความกดดัน จัดการกับงานเร่งด่วน และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมงานที่มีความหลากหลายทั้งด้านวัฒนธรรมและช่วงวัย

บทวิจารณ์

การพัฒนาสมรรถนะเลขาธิการมืออาชีพในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการปรับตัวสู่ความเป็นสากลมากขึ้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะที่นำเสนอโดย McClelland มีประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในบริบทของเลขาธิการมืออาชีพยังมีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้ 1) โมเดลของ Spencer & Spencer ที่แบ่งสมรรถนะเป็นส่วนที่มองเห็นได้และส่วนที่ซ่อนอยู่ใต้ผิวน้ำนั้น แม้จะช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของสมรรถนะได้ชัดเจนขึ้น แต่ในทางปฏิบัติ การพัฒนาส่วนที่ซ่อนอยู่ใต้ผิวน้ำ เช่น ทักษะคิด ค่านิยม และแรงจูงใจ ยังเป็นความท้าทายที่สำคัญ เพราะเป็นคุณลักษณะที่อยู่ลึกภายในจิตใจ ต้องใช้เวลานานในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา 2) แนวคิดของ Boyatzis เรื่องสมรรถนะที่เกี่ยวกับอารมณ์และสังคมนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเลขาธิการที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูง การสร้างความสัมพันธ์และการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสมรรถนะที่ต้องฝึกฝนจากการทำงาน การสังเกต และการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น 3) แนวคิดของ Dave Ulrich ที่แบ่งสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่นั้น มีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร แต่ในความเป็นจริงงานเลขาธิการต้องบูรณาการทักษะทั้ง 3 ด้านเพื่อการทำงานมีความเป็นระบบและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การศึกษาของ Newell-Jones & Lord และ Duncan ได้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเลขาธิการในสถาบันอุดมศึกษาสมัยใหม่ โดยเฉพาะในด้านการจัดการข้อมูล การประสานงานระหว่างประเทศ และการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้อาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลา รวมถึงความแตกต่างของบริบทในแต่ละสถาบัน สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีซึ่งมีความจำเป็นมากขึ้นในยุคดิจิทัล แต่การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาทักษะต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก นอกจากนี้ ความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถและความเร็วในการเรียนรู้เทคโนโลยี

การพัฒนาสมรรถนะในบริบทสากลยังมีความท้าทายในด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการทำงานข้ามวัฒนธรรม แม้ว่าจะมีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการเข้าใจวัฒนธรรมที่หลากหลาย แต่ในทางปฏิบัติ การพัฒนาความเข้าใจและทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอาจต้องอาศัยประสบการณ์จริงมากกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียน

การพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวมา แสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างบริบทไทยและสากล ดังนี้

การพัฒนาตามโมเดลภูเขาน้ำแข็งของ Spencer & Spencer ในบริบทไทย จากการศึกษาของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงพบว่า การพัฒนาสมรรถนะส่วนที่มองเห็นได้ เช่น ความรู้และทักษะ เน้นการฝึกอบรมตามหลักสูตรมาตรฐานที่กำหนด เช่น หลักสูตรเลขานุการมืออาชีพของสำนักงาน ก.พ. ที่เน้นความรู้ด้านระเบียบงานสารบรรณ การจัดประชุม และการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน ส่วนการพัฒนาสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ใต้ผิวน้ำ เช่น ทักษะคิดและแรงจูงใจ มักเกิดจากการซึมซับวัฒนธรรมองค์กรและการเรียนรู้จากรุ่นพี่ ในขณะที่บริบทสากล ตามแนวคิดของ Boyatzis เน้นการพัฒนาสมรรถนะทางอารมณ์และสังคมอย่างเป็นระบบ มีการใช้เครื่องมือประเมินและพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลาย เช่น การใช้ Emotional Intelligence Assessment การฝึก Mindfulness เพื่อการจัดการความเครียด และการใช้ Coaching เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ

ตามแนวคิดของ Dave Ulrich พบความแตกต่างในการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้ ในบริบทไทย สมรรถนะหลักเน้นความซื่อสัตย์และการทำงานตามสายบังคับบัญชา สมรรถนะด้านการจัดการเน้นการทำงานตามระบบและขั้นตอน และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่เน้นความถูกต้องตามระเบียบ ในขณะที่บริบทสากลให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลักด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมรรถนะด้านการจัดการที่เน้นผลลัพธ์ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่เน้นนวัตกรรมในการทำงาน

จากการศึกษาของ Newell-Jones & Lord และ Duncan แสดงให้เห็นว่า เลขานุการในสถาบันอุดมศึกษาสากลต้องพัฒนาสมรรถนะที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการจัดการข้อมูลเชิงกลยุทธ์และการสนับสนุนการตัดสินใจ ในขณะที่บริบทไทยยังให้ความสำคัญกับการจัดการงานประจำและการประสานงานเป็นหลัก

การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นความท้าทายร่วมกันทั้งสองบริบท แต่มีความแตกต่างในวิธีการพัฒนา โดยบริบทไทยมักเน้นการฝึกอบรมทักษะการใช้งานเฉพาะด้าน ในขณะที่บริบทสากลเน้นการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่

ความเข้าใจในความแตกต่างเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพ โดยสถาบันอุดมศึกษาไทยสามารถนำจุดแข็งของทั้งสองบริบทมาบูรณาการ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1.1 ระดับนโยบายและองค์กร สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของเลขานุการแต่ละคน มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี การสื่อสารภาษาอังกฤษและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม รวมถึงการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และสะท้อนถึงสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน

1.2 ระดับการปฏิบัติและการพัฒนา ควรมีการจัดทำคู่มือสมรรถนะเลขานุการมืออาชีพที่ครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การจัดการความเครียดและอารมณ์ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาตามความสะดวก จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนจากประสบการณ์การทำงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน

1.3 ระดับบุคคลและการพัฒนาตนเอง เลขาธิการควรมีการวางแผนการพัฒนาตนเอง การฝึกฝนทักษะการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการฝึกปฏิบัติจริง สร้างนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการอ่าน การสังเกต และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาผ่านการฝึกปฏิบัติและการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมถึงการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และจิตบริการ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารและเลขาธิการ

2.1 สำหรับผู้บริหาร ควรเริ่มจากการประเมินสมรรถนะปัจจุบันของเลขาธิการในทุกด้าน ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว พร้อมทั้งจัดสรรโอกาสในการพัฒนาผ่านการอบรมในหลักสูตรที่จำเป็น เช่น การบริหารสำนักงานยุคใหม่ การจัดการข้อมูลเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

2.2 สำหรับเลขาธิการ ควรเริ่มจากการประเมินตนเองอย่างตรงไปตรงมา วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา วางแผนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการสำนักงาน การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ ควรฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอผ่านการเรียนรู้ออนไลน์ และการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งจัดบันทึกประสบการณ์และบทเรียนจากการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง

บทสรุป

ความเป็นมืออาชีพในงานและความรับผิดชอบต่อเลขาธิการถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจครอบคลุมทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนบทบาทของเลขาธิการจากงานธุรการทั่วไปสู่การเป็นผู้สนับสนุนเชิงกลยุทธ์แสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการของวิชาชีพที่ต้องตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ความเป็นมืออาชีพดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญและต้องบูรณาการร่วมกัน ได้แก่ ความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ต้องเข้าใจกฎระเบียบและประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา ทักษะการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพที่เน้นความซื่อสัตย์และการรักษาความลับ ตลอดจนการมีทัศนคติและพฤติกรรมเชิงวิชาชีพที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาความเป็นมืออาชีพในงานเลขาธิการจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันท่ามกลางพลวัตทางเทคโนโลยีและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

การพัฒนาสมรรถนะเลขาธิการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาและเทคโนโลยี การพัฒนาต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น เพื่อให้เลขาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

แม้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะจะมีความชัดเจนและเป็นระบบ แต่การนำไปปฏิบัติจริงยังมีความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการพัฒนาคุณลักษณะเชิงลึก การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการทำงานในบริบทข้ามวัฒนธรรม การพัฒนาสมรรถนะเลขาธิการมืออาชีพจึงต้องอาศัยความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเร่งด่วนกับการพัฒนาคุณลักษณะเชิงลึกที่ต้องใช้เวลา ทั้งนี้ เพื่อให้เลขาธิการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในวิชาชีพได้

ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะเลขาธิการมืออาชีพ ตามแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สอดคล้องกับอุปสรรคและปัญหาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเลขาธิการ ดังนี้ (สมพิศ สิงห์สัตย์, 2566) การพัฒนาสมรรถนะ

เลขานุการมีอาชีพในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ทำนายหลายประการ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ความละเอียดรอบคอบซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญของเลขานุการกลับเป็นจุดอ่อนที่พบได้บ่อย โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความเร่งด่วน เลขานุการมักจะเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ขาดการตรวจทานอย่างถี่ถ้วน ส่งผลให้งานขาดคุณภาพและไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

ในด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานยุคปัจจุบัน กลับพบว่าเลขานุการจำนวนมากยังมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ ไม่สามารถใช้โปรแกรมสำนักงานได้อย่างคล่องแคล่ว การจัดการข้อมูลและการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลให้การทำงานล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ทันทั่วทั้งที่

คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่สำคัญ การขาดความซื่อสัตย์ไม่เพียงแต่ทำลายความน่าเชื่อถือของตัวเลขานุการเอง แต่ยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรด้วย นอกจากนี้ การขาดความมั่นใจในตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงานก็เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและการเติบโตในวิชาชีพ

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กลับพบว่าเลขานุการส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ทำงานตามคำสั่งโดยขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนางาน ทำให้องค์กรพลาดโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานเลขานุการก็ยังเป็นจุดอ่อนที่สำคัญ โดยเฉพาะในยุคที่การทำงานต้องอาศัยการประสานงานกับผู้คนที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การขาดทักษะในการสื่อสารทั้งวันภาษาและอวัจนภาษาทำให้การประสานงานไม่ราบรื่น เกิดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในการทำงาน

ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงก็เป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญ เลขานุการหลายคนยังไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี รูปแบบการทำงาน และความคาดหวังจากองค์กร ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านการพัฒนาทักษะการสร้างทัศนคติที่ดี และการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จากข้อมูลดังกล่าวที่ได้แสดงถึงสมรรถนะหลักสมรรถนะรองของเลขานุการในสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถช่วยให้เลขานุการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562**. เล่ม 136 ตอนที่ 57 วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 หน้า 55-61.
- วิไลวรรณ หาดิ. (2566). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารในองค์กรของเลขานุการผู้บริหารมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยของรัฐ. **วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา**, 35(126), 32-44.
- สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, พิภู ผ่องสุวรรณ, จักษ์ จิตตธรรม และสุขุม เฉลยทรัพย์. (2565). กลยุทธ์การตลาดบริการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. **วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ**, 9(1), 256-277.
- สมพิศ สิงห์สัตย์. (2566). การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเลขานุการในศตวรรษที่ 21 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **Journal of Administration and Development Pitchayabundit College**, 6(2), 54-68.

สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2567). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สมศักดิ์ เจริญพันธุ์, วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ และพัชรา พุ่มพชาติ. (2565). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานเลขานุการยุคใหม่: กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. **วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ**, 18(1), 45-60.

Reference

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. **Journal of Management Development**, 27(1), 5-12.

Duncan, M. (2011). The changing role of executive assistants in higher education: A survey of UK universities. **Journal of Higher Education Management**, 26(2), 45-62.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**, 28(1), 1-14.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Models for superior performance**. New York: John Wiley & Sons.

Ulrich, D. (1995). **Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results**. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Newell-Jones, K., & Lord, M. (2008). A learning and teaching framework for transformative professional development in higher education. **International Journal for Academic Development**, 13(2), 111-123.

คณะผู้เขียน

กัญยามาศ ช่วยสมบูรณ์

กองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
e-mail: kanyamas_cho@dusit.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
e-mail: sirote_pho@dusit.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภศิริ บุญประเวศ

หลักสูตรภาษาและการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
e-mail: supasiri_boon@dusit.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิณัฐ สกุลหอม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
295 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
e-mail: venus_sku@dusit.ac.th

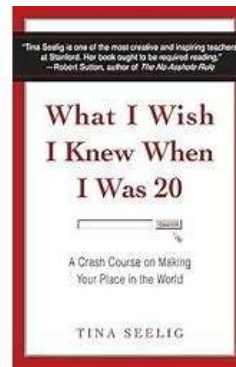
Good Vibes, Good Life
VS
What I Wish I knew When I Was 20

ธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Teeradet Chuenpraphanusorn
Graduate School, Suan Dusit University



Good Vibes, Good Life
ผู้เขียน: Vex King (เว็กซ์ คิงส์)
สำนักพิมพ์: อมรินทร์ How to



What I Wish I Knew When I Was 20
ผู้เขียน: TINA SEELIG (ทีน่า ซีลิก)
สำนักพิมพ์: วีเลิร์น (WeLearn)

ครั้งนี้ผู้เขียนขอแนะนำหนังสือสองเล่มที่น่าสนใจ ซึ่งเมื่ออ่านแล้วทำให้คิดได้ว่าหนังสือทั้งสองถ้านำมาเติมเต็มซึ่งกันและกันน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่านไม่มากก็น้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หนังสือ Good Vibes, Good Life ใช้คลื่นพลังบวกดึงดูดพลังสุขเป็นหนังสือที่คิงส์ (King) ซึ่งถูกยกย่องว่าเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของคนรุ่นใหม่ ได้เสนอพรศนะว่าคนรุ่นใหม่ควรมีการปรับเปลี่ยนคลื่นความถี่ทางอารมณ์ของตนเองให้ตรงกับพลังงานบวกทั้งหลายที่อยู่รอบ ๆ เช่น การดึงดูดความสุข และความสำเร็จอย่างที่ตนเองอาจไม่เคยคิดฝันด้วยวิธีการดังนี้ คือ (1) รู้จักรักตนเองให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยอาศัยกฎ 2 ข้อ (2) คือ กฎแห่งแรงดึงดูดเน้นเรื่องการคิดบวกสิ่งที่คิดจะเป็นจริงตามนั้น สิ่งที่ใส่ใจจะย้อนกลับมาหาเรา และกฎแห่งแรงสั่นสะเทือน เน้นการจับคู่ ถ้าคุณไม่คิดดี เรื่องดี ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้นกับคุณ (3) อยู่ท่ามกลางคนคิดบวก (4) เปลี่ยนภาษากายของคุณให้เป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง (5) พักผ่อนให้เพียงพอ (6) อยู่ให้ห่างคำนิินทา และดราม่า (7) แยกแยะอาหารและน้ำ ว่าสมควรบริโภคหรือไม่อย่างไร (8) แสดงความขอบคุณกับทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือ (9) ใส่ใจกับปัจจุบันมากกว่าอดีต

ซึ่งเมื่อนำมาเชื่อมโยงกับ What I Wish I Knew When I Was 20 น่าสนใจไม่น้อยซึ่งทั้งสองท่านได้มองสิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้คล้ายคลึงกันโดยซีลิก (Seelig) ได้นำเสนอมุมมองสำหรับวัยรุ่นเพิ่มเติมว่า (1) ควรมองปัญหาให้เป็นโอกาสพร้อมกับ (2) ลองตีลังกามองโลกก็จะได้มุมมองใหม่ ๆ ที่น่าสนใจเพราะจะทำให้ (3) เราสามารถเปลี่ยนเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ เพื่อนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จโดย (4) อย่ารื้อขอให้ใครมาอนุญาตให้คุณประสบความสำเร็จ

ต้องสร้างขึ้นมามีที่ ในขณะที่เดียวกันผู้เขียนยังได้สอดแทรกทรรศนะการมองโลกไว้อย่างน่าสนใจว่า (5) ในบางครั้ง เหตุผลต่าง ๆ ที่เราสรรหามาอธิบายก็อาจล้มเหลวได้ในบางบริบท ดังนั้นจึงต้องหาวิธีในการสร้างความโชคดีให้กับ ตนเองโดยต้องคิดเสมอว่า (6) ถ้าอยากก้าวไปให้ไกลอย่าทำแค่พอผ่านแต่ต้องมุ่งมั่น ตั้งใจด้วยความรัก

ซึ่งคุณค่าของหนังสือทั้งสองเล่มนี้ตอบโจทย์ทางสังคมได้ดีว่า ปัจจุบันนี้การพัฒนาบุคคลทั้งหลายนั้นเน้นการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญต่อการมีชีวิตอยู่มากกว่าทักษะการทำงาน หรือ Hard Skills เพียงอย่างเดียวแต่สิ่งสำคัญ ที่จะทำให้สังคมยืนยาวอยู่ได้อย่างสันติสุข คือ การมีจริยธรรม หรือ Soft Skills นั่นเอง

ผู้เขียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

อาคารเฉลิมพระเกียรติ 50 พรรษา มหาวชิราลงกรณ์

เลขที่ 145/9 ถนนสุขุมวิท เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

e-mail: teera_det@hotmail.co.th

นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

นโยบายวารสาร

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

วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นวารสารปรากฏอยู่ในฐาน TCI (Thai Journal Citation Index Centre) หรือศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย โดยปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพวารสารตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (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
คุณณัชชา ถาวรบุตร

ข้อแนะนำการส่งบทความ

หลักเกณฑ์การลงตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
2. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาต้องไม่เคยอยู่ระหว่างการขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
3. เนื้อหาในบทความควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดโดยผู้เขียนเอง ไม่ได้ลอกเลียนหรือตัดทอนมาจากผลงานทางวิชาการของผู้อื่น 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 ปฐมกุลนิจ, 2560)/(ศวัส ปฐมกุลนิจ 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.
- ทิศนา ขัมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิ ชัตติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์. (2554). **แบบแผนการวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพฯ: ประยูรวงศ์พรีนติ้ง.
- 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

- กฤตภาค ไหมเรียง. (2563). รูปแบบนวัตกรรมบริหารธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. **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, สุมิตตา 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. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะ ชื่อมหาวิทยาลัย.

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-N9plc04tBDuvwY.

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

พระครูสุราธินันท์. (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 โดยไม่ต้องใส่คำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนาม ฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อ โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม
 2. กรณีผู้แต่ง 2 คน กรณีภาษาไทย ให้ใส่ชื่อสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับภาษาต่างประเทศ ใช้เครื่องหมาย & คั่นระหว่างคนที่ 1 และ คนที่ 2
 3. ผู้เขียนต้นฉบับบทความสามารถดูรายละเอียดการเขียนอ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ 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

บทความวิจัย

การรับรู้ความเป็นครูมืออาชีพของครูต่างเจนเนอเรชัน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาแพร่ 1

กัญญารัตน์ สิงห์คำ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และอุษาคา นันทไชย

การวิจัยและประเมินระบบการจัดการเรียนรู้แบบไฮบริดในระดับชั้นเรียน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
พระพรณ บัวทอง มนต์ดา ตูลย์เมธากา และองอาจ น้อยพัฒน์ 15

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อภาวะการลาออกเจียบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม 31

พิษณุ ใจดี พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และวรรณวิศา สิบบุสรณ์ คล้ายจำแสง

ปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี 45

ปาริฉัตร แสงกาวัน กัลยากร เสาวรสติกุล และภูวดล จุลสุคนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเชื่อประสิทธิภาพในตนเอง
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนนทบุรี 59

ประภาศิริ หาญทอง สุภารัตน์ สารสว่าง และพร้อมพิไล บัวสุวรรณ

หลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการบูรณาการสาระวิชา ร่วมกับศาสตร์การสอน
และเทคโนโลยี (TPACK) สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา 71

ศัลยมน สังเว อาชีวะ ศิวะศิลป์ชัย ญัฐภา นานเลื่อน และศิริวรรณ วนิชวัฒนวรชัย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับนวัตกรรมการเกษตรเพื่อความยั่งยืน กรณีศึกษา: โครงการนวัตกรรมการสร้างรอยยิ้ม
ภาคี อนุกรม และอรรถพรณ คงมาลัย 85

ภากร อนุกรม และอรรถพรณ คงมาลัย

องค์ประกอบของการยอมรับและการประยุกต์ใช้แบบจำลองอาคารในการออกแบบและการก่อสร้าง
ในภาคของอุตสาหกรรมโรงงาน 99

อรอนงค์ เกตุแจ้ง และอรรถพรณ คงมาลัย

การพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่: กรณีศึกษา หน่วยบริการปฐมภูมิ
ลักษณะ ศรีบุญวงศ์ รุ่งภา ปิยะเกียรติชัย เนตรรัชณี กมลรัตนานันท์ ศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล 113

อารียา เดชะไมตรีจิตต์ อัมมิณา สายบุญศรี และพิรบุษย์ รัตนเสถียร

รูปแบบการแก้ปัญหาการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ส่งผลต่อเหตุความไม่สงบในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
สิปปมรรค์ กาญจนวงศ์ไพศาล และวิจิตรา ศรีสอน 127

สิปปมรรค์ กาญจนวงศ์ไพศาล และวิจิตรา ศรีสอน

บทความวิชาการ

แนวคิดโครงสร้างคุณภาพสำหรับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน 141

รุ่งกานต์ สิบสุทธา วรรณรี ปานศิริ และทักษิณี ซอเทียนทิพย์

สมรรถนะเลขาธิการมืออาชีพสำหรับผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอุดมศึกษา 157

กันยามาศ ช่วยสมบูรณ์ ศิโรจน์ ผลพันธุ์นิน ศุภศิริ บุญประเวช และวีณัฐ สกุลหอม

บทความวิจารณ์หนังสือ

Good Vibes, Good Life VS. What I Wish I knew When I Was 20 171

ธีรเดช ชื่นประภาณุสรณ์

นโยบายและการดำเนินงานจัดพิมพ์วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต 173

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

145/9 ถนนสุขุทัย 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.tl.or.th>)