



บัณฑิตวิทยาลัย
GRADUATE SCHOOL

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ISSN 2774-0420 (Print)

ISSN 2697-3855 (Online)

ปีที่ 20 ฉบับที่ 91 ตุลาคม – ธันวาคม 2566

Volume 20 No.91 October – December 2023



สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารราย 3 เดือน

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

ปีที่ 20 ฉบับที่ 91 ตุลาคม – ธันวาคม 2566

Volume 20 No.91 October - December 2023

ISSN 2774-0420 (Print)

ISSN 2697-3855 (Online)



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University

วารสารบัณฑิตศึกษา เป็นวารสารผ่านที่เกณฑ์การพิจารณาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล TCI ฐานที่ 2
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ขอบเขตของวารสาร

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้จัดทำวารสารฉบับภาษาไทยขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความงานวิจัยและบทความวิชาการ
ในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กล่าวคือ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาพัฒนาการและการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์
รัฐศาสตร์ หอสมุดและสารสนเทศศาสตร์ และพฤติกรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของคณาจารย์และนักศึกษา ทั้งภายในและ
ภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเริ่มเผยแพร่บทความในขอบข่ายข้างต้นตั้งแต่ฉบับปีที่ 19 เล่มที่ 84 มกราคม – มีนาคม 2565 เป็นต้นไป จัดพิมพ์
เผยแพร่โดยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกปีละ 4 เล่ม ในการพิจารณาบทความ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรกแล้วจัด
ให้มีการกรรมการภายนอกร่วมกลั่นกรอง (peer review) อย่างน้อย 2 ท่าน ประเมินตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนด ในลักษณะเป็น blind review
คือ ปกปิดรายชื่อผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง

กำหนดออก ราย 3 เดือน ปีละ 4 ฉบับ

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| - ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม | เผยแพร่ เมษายน |
| - ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน | เผยแพร่ กรกฎาคม |
| - ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน | เผยแพร่ ตุลาคม |
| - ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม | เผยแพร่ มกราคม |

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพันธกิจสัมพันธ์

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข

กองบรรณาธิการ

บุคคลภายนอก

ศาสตราจารย์สุธรรม อารีกุล
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภมาส พนิชศักดิ์พัฒนา
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย สิงห์บุษย์
ศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร
ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลบุษ
ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ เอกะกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ สิมารักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ กนกมธากุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลัด จักรพิมพ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สินัญญ์ ศิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร บุญใช้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ อินทวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยู คำเมือง

ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมเกียรติสกลนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมเกียรติสกลนคร
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บุคคลภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนานันต์ กุลไพบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวินี แสนชนม์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิฐ บริบูรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยจัดการ

นางสาวงามวิไล คนไฉ นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลดร นางสาวกัสนิษฐ์ โคตรพันธ์ นางสาววรรณภา เอกพันธ์

ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ประจำฉบับ

ศาสตราจารย์ ดร.กนกพร สมปราชญ์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถิอาสนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง	นักวิชาการอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ้มทรัพย์	มหาวิทยาลัยเมธาร์ธย์
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ เวสินนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ยศคำลือ	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญยุทธ หาญชนะ	วิทยาลัยพิษณุพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร.เกรียงไกร ธุระพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่นชัย สมปอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชาวชายโขง	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันดี ศรีหิรัญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงษ์พันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ว่าที่ร้อยโท ดร.วิเชษฐ หลุดพา	วิทยาลัยชุมชนยโสธร
อาจารย์ ดร.ศศิธดา แวงไทย	วิทยาลัยพิษณุพนธ์
อาจารย์ ดร.พิศดาร แสนชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.พจมาน ชำนาญกิจ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อาจารย์ ดร.อุษา ปราบหงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ออกแบบปก

นายอนุสิทธิ์ นนตระกูลดร

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1773/30 ถนนรัฐพัฒนา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

โทรศัพท์ 0-4271-1896, 0-4273-6277 โทรสาร 0-4271-3552 E-mail : somsak_prs@yahoo.com, somsak.pr@hotmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 20 ฉบับที่ 91 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2566 นี้ ได้รวบรวมบทความทางวิชาการและงานวิจัย จากนักการศึกษา นักบริหาร นักวิจัย และบทความวิทยานิพนธ์ของมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เพื่อเผยแพร่ในวงการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและวงการวิชาการเพื่อแสดงศักยภาพทางวิชาการของนักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ออกสู่สังคมการศึกษาของไทย โดยเฉพาะการเผยแพร่ไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

สาระที่น่าสนใจในฉบับประกอบด้วย ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในชีวิตวิถีใหม่, ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, การพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต, การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์ทางธุรกิจ, แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7, ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย, การศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมีช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ, การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21, คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19: กรณีศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เป็นต้น

กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือส่งบทความและงานวิจัยมาร่วมเผยแพร่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 20 ฉบับที่ 91 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2566 นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เป็นอย่างดี

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

- ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในชีวิตวิถีใหม่
พิชญภา ยวงสร้อย และ ชาตชวลิต วรรณขาว..... 1
- ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อัญรินทร์ แก้วอินธิ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และ วันเพ็ญ นันทะศรี.....11
- การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วีรภัทรา โพธิ์ศรี วลัยกา ฉลากบาง และ อภิสิทธิ์ สมศรีสุข..... 25
- การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย
โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้
เขต 3
อมรรัตน์ นนทเกษม อีระ ภูดี และ รัชฎาพร งอยภูธร..... 34
- แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
กัญญาวิทย์ เฟลด์แมน และ บำเพ็ญ ไตรโสภณ.....49
- การพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ
บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
เนตรสุวรรณ ประมวลทรัพย์ ระพิน ชูชื่น ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา
และ วทันญ์ สุวรรณเศรษฐ..... 63
- ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาค 4
จินตนา ดิดวงพันธ์ วลัยกา ฉลากบาง และ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์..... 74
- การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์ทางธุรกิจ
อุไร ทองหัวไผ่..... 88
- แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court)
ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัด
ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7
มาเรียม วันเดา และ นิตยา ลินเฮา.....99
- ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากร
ผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย
ชูเกียรติ มุทธากาญจน์..... 111

- การศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม
หมื่นช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
ธมนวรรณ ธาณีวรรณ อีระ ภูดี และ ปาริชา มารี เคน.....123
- ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
พิษณุ บุญนิยม ไพศาล นาสุริวงศ์ และ ตรรกพร สุขเกษม.....134
- การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21
สุกิมล บุญพอก.....141
- คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พัชรพร วงศ์ตาชี* ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และ วันเพ็ญ นันทะศรี.....150
- การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19:
กรณีศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
นิธิศ ธงภักดิ์ มนสิรี แก้วผลึก วริษฐา เทียมทิพร วัฒนา สร้อยสังวาลย์ วาติณี สุวรรณระวี
และ คุณिता ดันเจริญสุข.....159
- แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร..... 169

ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในชีวิตวิถีใหม่ DIGITAL LITERACY SKILLS FOR LEARNING IN THE NEW NORMAL

พิชญภา ยวงสร้อย และ ชาตฉวลิต วรณขาว*

Pichayapha Yuangsoi and Chartchavalit Wannakhao*

สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พิษณุโลก 65000
Program in Educational Technology and Communications, Faculty of Education, Naresuan
University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: chartchavalitw62@nu.ac.th

รับบทความ 10 เมษายน 2564 แก้ไขบทความ 9 กรกฎาคม 2565 ตอรับบทความ 1 มกราคม 2566 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2566

บทคัดย่อ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนาของเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดความเจริญในด้านต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของประเทศ และนโยบาย Smart Thailand 2020 policy จึงมีเป้าหมายหลักในการกระจายโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart ICT user ในการจัดการเรียนการสอนศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการสร้างเสริมทักษะในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เรียนจะต้องมีเพื่อใช้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ทักษะ 3Rs 7Cs ซึ่งมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น มีการเรียนรู้รูปแบบใหม่รวมไปถึงส่งเสริมทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในด้านความฉลาดทางดิจิทัลเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตดิจิทัลและสังคมบนโลกออนไลน์ รวมไปถึงแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตในวิถีชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข

คำสำคัญ: ทักษะการรู้ดิจิทัล, ชีวิตวิถีใหม่

ABSTRACT

Thailand in the 21st century has embraced education as a crucial means to drive economic and social progress. The Smart Thailand 2020 policy stands as a significant initiative, aiming to offer equal opportunities ensuring that all citizens can benefit from essential infrastructure and nurturing personnel to be smart ICT users in managing 21st-century teaching and learning. This policy prioritizes the development of 21st-century learning skills for learners, essential for lifelong learning, encompassing the 3Rs and 7Cs skills. Thailand has also adopted widely used technology trends, new learning models, and digital literacy to equip learners with the skills needed for self-directed learning, thereby enhancing their digital intelligence. This proficiency would enable learners to adapt to the digital age, social media, and the 'new normal' way of life, and effectively integrate into society.

Keywords: Digital literacy, New Normal

บทนำ

การพัฒนาของเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดความเจริญในด้านต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ประเทศจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคนให้มีความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยใช้ “การศึกษา” เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของประเทศ มีเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มุ่งสร้างสรรค์สังคมให้อื้ออานวยต่อการพัฒนาประเทศ โดยรวมเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการใช้ชีวิตของประชาชนทุกคนการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคมทุก ๆ องค์การ แต่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และยากต่อการคาดเดาในระยะยาว ดังมีตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) ดังนี้

1. เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ได้แก่ เทคโนโลยีเพื่อการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบทุกที่ทุกเวลา (Mobile/Wearable Computing) เทคโนโลยีประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เทคโนโลยีการเชื่อมต่อของสรรพสิ่ง (Internet of Things) และมีเทคโนโลยีอื่น เช่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เป็นต้น

2. เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจสังคมของโลกออนไลน์และออฟไลน์ โดยที่เทคโนโลยีใหม่หรือการใช้เทคโนโลยีเดิมในรูปแบบใหม่ ทำให้เส้นแบ่งระหว่างระบบเศรษฐกิจสังคมของโลกเสมือน และโลกทางกายภาพเกือบจะเลือนหายไป โดยกิจกรรมต่าง ๆ จะถูกย้ายมาอยู่บนระบบออนไลน์มากขึ้น

3. เกิดแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดการผลิตและการศึกษามากขึ้น

4. เกิดการแข่งขันที่อยู่บนพื้นฐานของนวัตกรรมสินค้าและบริการ

5. เกิดการใช้ระบบอัจฉริยะ (Smart Everything) มากขึ้นเรื่อย ๆ จากนั้นไปจะเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันอัจฉริยะต่าง ๆ

6. เกิดข้อมูลทั้งจากผู้ใช้งาน และจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่าง ๆ จำนวนมหาศาล

7. เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์ตามมาอีกหลายรูปแบบ เช่น การเข้าถึงข้อมูลและระบบโดยไม่ได้รับอนุญาต การรั่วไหลข้อมูล การสร้างความเสียหายแก่ระบบ เป็นต้น โดยที่ภัยไซเบอร์เหล่านี้ล้วนแล้วแต่พัฒนาอย่างรวดเร็วตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

8. เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในเรื่องของโครงสร้างกำลังคนทั้งในเชิงลบและเชิงบวก งานหลายประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม โรงงาน และภาคบริการจะเริ่มถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถทำได้ และมีประสิทธิภาพมากกว่า ขณะเดียวกันก็จะมีงานรูปแบบใหม่ที่ต่อใช้ความรู้และทักษะที่สูงขึ้น นอกจากนี้จะมีงานบางประเภทที่อาจต้องเปลี่ยนบทบาทไป เช่น ครู กลายเป็นผู้อำนวยความสะดวกสอนมากกว่าผู้สอน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กล่าวถึง การปฏิวัติดิจิทัล จึงมีการปรับเปลี่ยนประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 เป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ มีการนำเทคโนโลยี การสื่อสาร และระบบการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ (Mobile learning) มาใช้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศไทยจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาและเตรียมกำลังคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ การปรับหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างเสรีแบบไร้พรมแดนในยุคเศรษฐกิจและสังคม 4.0

จากแนวโน้มการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วของประเทศไทยที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ อย่างมากต่อวิถีชีวิตและการเรียนรู้ กิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้ประชาชนต้องปรับตัว เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยี การออกแบบการจัดการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ จึงมีความสำคัญต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังให้เกิดกับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากที่สุด โดยเสริมทักษะในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เน้นการสร้างเสริมทักษะในการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ที่ผู้เรียนจะต้องมีเพื่อใช้ในการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ทักษะ 3Rs x 7Cs โดย 3Rs คือ reading (การอ่าน) Writing (การเขียน) และ Arithmetic (คณิตศาสตร์) ส่วน 7Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม (Cross-cultural understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork and leadership) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information, and media literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT literacy) ตลอดจนทักษะด้านอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skills)

การศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงต้องก้าวผ่านคำว่าทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ถึงแม้ความรู้ที่อยู่ในการปฏิบัติจะเป็นความรู้ที่ไม่ชัดเจน แต่ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ถือว่าเป็นจุดที่สำคัญที่สุด มีความซับซ้อนที่สุดเช่นกัน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนสำหรับการดำรงชีวิตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในด้านของผู้เรียนและผู้สอนก็ต้องปรับตัวและใช้แนวทางการสอนแบบใหม่มากขึ้น เพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะทั้ง 7 ด้านให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต

ทักษะการรู้ดิจิทัล

ทักษะการรู้ดิจิทัล หรือ Digital literacy เป็นทักษะในการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อใช้ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวจะครอบคลุมความสามารถ 4 ด้าน คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.)

1. การใช้ (Use) เป็นความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตโดยครอบคลุมเนื้อหา ตั้งแต่การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word Processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web Browser) อีเมล (E-mail) และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ การเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล (Search Engine) ฐานข้อมูลออนไลน์ การใช้โปรแกรมออนไลน์เพื่อทำงานร่วมกัน (Online Working) ดิจิทัลคอมเมอร์ซ (Digital Commerce) การเรียนรู้ร่วมกันผ่านโปรแกรมการประชุมออนไลน์ เป็นต้น

2. เข้าใจ (Understand) ความสามารถของผู้ใช้งานในการเข้าใจบริบท และสามารถประเมินสื่อดิจิทัลได้เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่พบเห็นบนโลกออนไลน์ ทักษะการเข้าใจจึงเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจก่อนการใช้งานสื่อออนไลน์ เพื่อให้ตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อนวัตกรรมอย่างไร ทั้งยังสามารถพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศ และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้าง (Create) ทักษะการสร้างเป็นความสามารถในการสร้างสรรค์เนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อสารและการนำไปประยุกต์ใช้ที่หลากหลาย โดยการเผยแพร่สื่อที่สร้างผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ

4. การเข้าถึง (Access) ความสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัยในการเข้าถึง และมีจริยธรรมในการเข้าถึงโดยไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น

การรู้ดิจิทัลนั้นเป็นความหลากหลายของทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้กรอบของทักษะการรู้ดิจิทัล ได้แก่ การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy) (สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2563)

1. การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้สื่อสะท้อนความสามารถของผู้ใช้งานเกี่ยวกับการเข้าถึง การวิเคราะห์ และการผลิตสื่อผ่านความเข้าใจและการตระหนักเกี่ยวกับ 1. ศิลปะและการส่งข้อความในรูปแบบต่าง ๆ 2. ผลกระทบและอิทธิพลของสื่อมวลชนและวัฒนธรรมที่กำลังเป็นที่ยอมรับ 3. สื่อข้อความถูกสร้างขึ้นอย่างไรและทำไมถึงถูกผลิตขึ้น 4. สื่อสามารถใช้ในการสื่อสารในความคิดอย่างไรให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร

2. การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) เป็นความชำนาญในเทคโนโลยี ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรู้อินเทอร์เน็ต ซึ่งครอบคลุมจากทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานสู่ทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การใช้โปรแกรมตัดต่อภาพหรือวิดีโอ การเขียนโค้ด โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้สารสนเทศเป็นอีกสิ่งที่สำคัญของการรู้ดิจิทัลซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินว่าสารสนเทศใดที่ต้องการ การรู้วิธีการที่จะค้นหาสารสนเทศที่ต้องการ และการรู้การประเมินและการใช้สารสนเทศที่สืบค้นได้ การรู้สารสนเทศถูกพัฒนาเพื่อการใช้ห้องสมุด อีกทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้ได้กับยุคดิจิทัลซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูลสารสนเทศออนไลน์มหาศาลซึ่งไม่ได้มีการกรองข้อมูล ดังนั้น การรู้วิธีการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับแหล่งที่มาและเนื้อหาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ

4. การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับความเข้าใจ การแปลความหมายสิ่งที่เห็น การวิเคราะห์ การเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น และความสามารถในการใช้สิ่งที่เห็นนั้นในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการผลิตข้อความภาพไม่ว่าจะผ่านวัตถุ การกระทำ หรือสัญลักษณ์ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสารในสังคมสมัยใหม่

5. การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) การรู้การสื่อสารเป็นรากฐานสำหรับการคิด การจัดการ และการเชื่อมต่อกับคนอื่น ๆ ในสังคมเครือข่าย ทุกวันนี้เด็กและเยาวชนไม่เพียงจำเป็นต้องเข้าใจการบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น เพลง วิดีโอ ฐานข้อมูลออนไลน์ และสื่ออื่น ๆ แต่ยังจำเป็นต้องรู้วิธีการใช้แหล่งสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้

6. การรู้สังคม (Social literacy) การรู้สังคมเป็นวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งถูกพัฒนาผ่านความร่วมมือและเครือข่ายเยาวชนต้องการทักษะสำหรับการทำงานภายในเครือข่ายทางสังคม เพื่อการรวบรวมความรู้ การเจรจาข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

กล่าวได้ว่าทักษะการรู้ดิจิทัลเป็นความหลากหลายของทักษะต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมความสามารถทั้ง 4 ด้าน คือ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) การเข้าถึง (Access) ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับต่าง ๆ เพื่อที่จะสะท้อนทักษะและความสามารถในการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนเพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ บนโลกดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence: DQ)

ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence Quotient: DQ) คือ กลุ่มความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ที่จะทำให้สามารถเผชิญความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ความฉลาดทางดิจิทัลจะครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ (ปณิตา วรรณพิรุณ และนาโชก วัฒนานัน, 2560)

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (DQ Citizenship) คือ พลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารในยุคดิจิทัล สมาชิกของโลกออนไลน์ก็คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อรับมือกับโลกดิจิทัล World Economic Forum ได้เผยแพร่แนวคิดที่เรียกว่า Digital Intelligence หรือ DQ คือ ชุดของความสามารถทางความรู้ อารมณ์และสังคม ทำให้ผู้ใช้สามารถเผชิญความท้าทายและปรับตัวเข้าสู่ชีวิตทางดิจิทัลได้ โดยการเป็นพลเมืองดิจิทัลมีทักษะสำคัญ 8 ประการ คือ (โสภิตา วีรกุลเทวัญ, 2561)

1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity) เป็นความสามารถในการสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ด้วยความซื่อตรง
2. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management) สามารถใช้ดุลพินิจในการแชร์ข้อมูลตนเองและผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว
3. ทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) ความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด เนื้อหาที่ดีและเนื้อหาอันตราย ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและน่าตั้งข้อสงสัย
4. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management) เป็นความสามารถในการบริหารเวลาที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโซเชียลมีเดีย การเล่นเกมหรืองานอื่น ๆ ในแบบที่ควบคุมตนเองได้
5. ทักษะในการรับมือกับการคุกคามทางโลกออนไลน์ (Cyberbullying Management) ความสามารถในการรับรู้และรับมือการคุกคามข่มขู่บนโลกออนไลน์ได้อย่างชาญฉลาด
6. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) ความสามารถในการเข้าใจการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่องรอยทิ้งไว้เสมอ รวมไปถึงเข้าใจผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อการดูแลสิ่งเหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ
7. ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ (Cybersecurity Management) คือ ความสามารถในการปกป้องข้อมูลตนเองโดยการสร้างรหัสผ่านที่ซับซ้อนเพียงพอในการเข้าถึงและจัดการกับการคุกคามทางไซเบอร์แบบต่าง ๆ
8. ทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) ความสามารถในการแสดงความเข้าใจความรู้สึก หรือความต้องการของตนเองและผู้อื่นบนโลกออนไลน์

ดังนั้น ความฉลาดทางดิจิทัลเป็นความสามารถทางสังคม อารมณ์บนโลกออนไลน์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตในยุคดิจิทัลและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยทักษะในด้านต่าง ๆ มีความรู้ด้านทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในสังคมออนไลน์ปัจจุบัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสังคมในปัจจุบัน

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะดิจิทัลระดับบุคคล

สสย. ได้มีการแบ่งช่วงวัยสำหรับศึกษา MIDL ไว้หลายช่วงวัย ได้แก่ ปฐมวัย (3-6ปี) ประถมศึกษา (7-12 ปี) มัธยมศึกษา (13-18 ปี) มหาวิทยาลัย (19-24 ปี) วัยทำงาน (25-59 ปี) และผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) เมื่อพิจารณาช่วงวัยในการเก็บข้อมูลวัยประถมศึกษา มัธยมศึกษา มหาวิทยาลัย และวัยทำงาน โดยเฉพาะเด็กมัธยมศึกษา (อายุ 13-18 ปี) หรือเด็กวัยรุ่นเป็นช่วงวัยที่มีการ

เปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย (Physical) จิตใจ (Psychological) และความคิด (Cognitive) ซึ่งเป็นวัยที่มีความเปราะบาง และเสี่ยงต่อสิ่งเร้าภายนอกและภายในตัวเอง กลุ่มนี้ควรมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการคิดวิเคราะห์ ทักษะการอ่าน การ คำนวณ ซึ่งจะช่วยให้เด็กมีทักษะที่ดีในช่วงวัยต่อไป โดยขั้นตอนการดำเนินการมีดังนี้ (สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน, 2563)

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร โดยการวิเคราะห์เพื่อกำหนดสมรรถนะในการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะหลักสำหรับสมรรถนะในการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยทั้ง 4 ด้าน คือ

1. เข้าถึงสื่อ สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย (Access)
2. วิเคราะห์ วิพากษ์และประเมินสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล (Analyze & Evaluate)
3. สร้างสรรค์เนื้อหา และข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Create)
4. ประยุกต์ใช้และสร้างการเปลี่ยนแปลง (Reflect & Act) จากนั้นกำหนดสมรรถนะย่อยซึ่งแบ่งเป็นด้านความรู้

ด้านทักษะและคุณลักษณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตัวบ่งชี้การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา สถานการณ์เกี่ยวกับการเข้าถึง และการใช้สื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตยจากการวิจัยด้วยการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ใช้การตีความข้อมูลและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา เปรียบเทียบข้อมูลและสร้างข้อสรุป

จากการศึกษาและสังเคราะห์ทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปสมรรถนะการรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศและดิจิทัล เพื่อ สร้างความเป็นพลเมืองของเด็กมัธยมศึกษา ที่ช่วยพัฒนาทักษะด้านไอที สำหรับนักเรียน นักศึกษา ของกรอบสมรรถนะผู้ใช้ดิจิทัล ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 สมรรถนะดิจิทัลระดับบุคคลระดับมัธยมศึกษา

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
ด้านที่ 1 เข้าถึงสื่อ สารสนเทศและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย	
1.1 เข้าใจบทบาทหน้าที่และวิธีการเข้าถึงสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล	- อธิบายลักษณะ คุณลักษณะพื้นฐานของสื่อต่าง ๆ ได้ - สามารถแยกแยะ เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของสื่อต่าง ๆ ได้
1.2 เข้าใจความหลากหลายของสื่อและประโยชน์ การใช้งานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน	- อธิบายลักษณะเฉพาะและการใช้งานของ อุปกรณ์ - อธิบายลักษณะเฉพาะคุณลักษณะของ software และช่องทางต่าง ๆ ที่ช่วยในการ เข้าถึงข้อมูล
1.3 เข้าใจหลักการ และสามารถเข้าถึงสื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและ ปลอดภัย	- เลือกใช้คำสำคัญในการค้นหาข้อมูล สารสนเทศได้อย่างหลากหลายตามวัตถุประสงค์ - อธิบายกฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับ ICT ความเป็นส่วนตัวของบุคคล การหมิ่นประมาท ลิขสิทธิ์ในการเข้าถึงและใช้สื่อ - ประเมินความเสี่ยงของการเข้าถึงระบบ สารสนเทศและเทคโนโลยีได้
1.4 เข้าใจความต้องการของตนเองในการใช้ สารสนเทศ รู้ช่องทางการเข้าถึง การได้มาซึ่งข้อมูล เข้าถึงและเลือกใช้ สารสนเทศได้สอดคล้องเหมาะสม	- อธิบายความต้องการข้อมูลสารสนเทศของตนเองได้ - เข้าถึงสื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับความต้องการ โดยไม่ถูกเบี่ยงเบนความสนใจจากเนื้อหาอื่น ๆ
1.5 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงเทคนิคในการเข้าถึง ส่งต่อ และกระจายข้อมูลให้กับผู้อื่นได้อย่าง ปลอดภัย	- เลือกใช้อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเข้าถึง ส่งต่อ และกระจายข้อมูลโดยใช้วิจารณญาณในการพิจารณาหลักความปลอดภัยในการใช้อินเทอร์เน็ต หลักกฎหมาย และกรอบของวัฒนธรรม

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
1.6 รู้เท่าทันตนเองในขณะเปิดรับสื่อ จัดสรรเวลา การใช้สื่อ และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	- ใช้เวลากับสื่อให้เหมาะสมโดยรู้เวลาและระยะเวลาเหมาะสมในการใช้สื่อ และการเข้าถึงข้อมูล - คำนึงถึงและยอมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เมื่อใช้สื่อเกินความเหมาะสม - อธิบายและแยกแยะอารมณ์ และพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสมและสอดคล้องกัน - เท่าทันอารมณ์และควบคุมพฤติกรรมของตนเองในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม
ด้านที่ 2 วิเคราะห์ วิพากษ์ และประเมินสื่อ	
2.1 รู้และเข้าใจโครงสร้างอุตสาหกรรมสื่อ	- จำแนกความแตกต่าง สื่อพาณิชย์ สื่อสาธารณะ สื่อของรัฐได้ - อธิบายหน้าที่ของบุคลากรที่ผลิตสื่อ
2.2 วิเคราะห์เงื่อนไขการทำหน้าที่ของสื่อ	- วิเคราะห์อิทธิพลในด้านต่าง ๆ ของธุรกิจ และการเมืองที่มีต่อการทำงานของสื่อ - อธิบายบทบาทและหน้าที่ของสื่อในสังคม
2.3 กลไกการกำกับติดตามสื่อในสังคมประชาธิปไตย	- อธิบายจริยธรรมของสื่อ - อธิบายกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสื่อและการสื่อสารได้
2.4 วิเคราะห์ความแตกต่างของสื่อ และเนื้อหาแต่ละ ประเภท ตามที่มาและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร และเปรียบเทียบความแตกต่างของการใช้ประโยชน์ จากสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัลได้	- วิเคราะห์ที่มาและวัตถุประสงค์ของสื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลได้ โดยระบุ ได้ว่าเป็นสื่อเพื่อสารบันเทิงหรือโฆษณา ประชาสัมพันธ์ - อธิบายและเปรียบเทียบความแตกต่างของกลไกการทำงานของสื่อแต่ละประเภทได้
2.5 วิเคราะห์การประกอบสร้างของสื่อ และความหมายแฝงที่อยู่ในเนื้อหาสื่อได้	- อธิบายเทคนิคพื้นฐานการสร้างสื่อ - แยกแยะความเป็นจริงสิ่งที่สื่อประกอบสร้างขึ้นได้ - แยกแยะข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็นในสื่อได้
2.6 ประเมินคุณค่าและความน่าเชื่อถือของสื่อ มีวิจารณ์ญาณในการรับสื่อ สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล	- แยกแยะเนื้อหาสื่อที่ดีมีประโยชน์หรือไม่ มีประโยชน์ และมีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมได้ - ตรวจสอบที่มาและความถูกต้องของข้อมูลได้ - อธิบายปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและไม่น่าเชื่อถือของสื่อได้ - ตีความข้อมูลที่ได้รับการใช้สื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล - ประเมินความน่าเชื่อถือ ประโยชน์และคุณค่า
2.7 ตระหนักถึงผลกระทบของการเผยแพร่สื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม	- วิเคราะห์ได้ว่าเนื้อหาสื่อและสารสนเทศจะส่งผลกระทบต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมได้

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
ด้านที่ 3 สร้างสรรค์เนื้อหาและข้อมูลสารสนเทศ	
3.1 ตระหนักถึงวัตถุประสงค์ในฐานะผู้สร้างสื่อ เผยแพร่ และส่งต่อข้อมูลสารสนเทศอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมือง	- อธิบายวัตถุประสงค์ในการสร้างสรรค์ ถ่ายทอดหรือเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร - สร้างสรรค์ และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมือง โดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือและ ลิขสิทธิ์ของผลงาน
3.2 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและวิธีการอื่น ๆ ในการสร้างสื่อ สารสนเทศ สังเคราะห์เป็นความรู้ จัดระบบ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์	- อธิบายยกตัวอย่างเครื่องมือหรืออุปกรณ์การสื่อสารพื้นฐาน เพื่อสร้างสรรค์ ถ่ายทอด หรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือเนื้อหา สื่อได้ตรงตามวัตถุประสงค์ - สร้างสรรค์เนื้อหาและมั่นใจในการแสดงออกทางบวกเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อ ในฐานะพลเมือง โดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและลิขสิทธิ์ของ ผลงานก่อนการเผยแพร่ - แสดงความรับผิดชอบต่อผลของการสร้างสรรค์เนื้อหา
ด้านที่ 4 ประยุกต์ใช้และสร้างการเปลี่ยนแปลง	
4.1 ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการสร้างและใช้สื่อ สารสนเทศเพื่อแสดงออกในฐานะพลเมือง อธิบายบทบาทของ ตนเองในการสร้างและใช้สื่อ สารสนเทศเพื่อแสดงออกในฐานะ พลเมืองได้	- อธิบายบทบาทและปฏิบัติตามหน้าที่ต่อตนเอง และสังคม ตามวิถีประชาธิปไตย - วิเคราะห์อิทธิพลของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการต่อยอดกับอำนาจรัฐ และทุน - วิเคราะห์ประเด็นสาธารณะหรือปัญหาสังคมแล้วตั้งคำถาม หรือร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนได้
4.2 เลือกใช้ช่องทางและวิธีการสื่อสารเพื่อสร้างการ เปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายและ บริบททางสังคมวัฒนธรรม	- เลือกใช้สื่อ ช่องทางหรือวิธีการเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือต่อยอด และมีส่วนร่วมตามกระบวนการประชาธิปไตย - ผลิตเนื้อหาสื่อเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง หรือต่อยอดด้วย วิถีประชาธิปไตยในระดับ ครอบครัว โรงเรียน หรือชุมชน - ประเมินผลกระทบจากการใช้สื่อ สารสนเทศเพื่อแสดงออกใน ในฐานะพลเมืองที่ จะเกิดขึ้นต่อตนเอง กลุ่ม ชุมชนหรือสังคม
4.3 ริเริ่มและมีส่วนร่วมในการสร้างและใช้สื่อสารสนเทศในการ แก้ไขปัญหา ตรวจสอบ และสร้างการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และเป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือสังคม	- แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมผ่านการสื่อสาร การผลิตสื่อ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อริเริ่มการเปลี่ยนแปลงตามโอกาส หรือ ช่องทางสื่อต่าง ๆ ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และสังคม - แสดงให้เห็นถึงการเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและ การมีส่วนร่วมของผู้อื่น ทั้งในระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และสังคม

บริบทผู้เรียนในปัจจุบัน

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีโอกาสพบทวนบทเรียนจากต่างประเทศเพื่อเตรียมตัวสำหรับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีความสอดคล้องกับมาตรการป้องกันการระบาดของโรค สถานศึกษาและครูผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญที่ต้อง ส่งเสริมให้ผู้เรียนในทุกระดับการศึกษาได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำรูปแบบการเรียนการสอนที่มีการจัดทำสื่อ

และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาใช้และสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้เข้าใจและมีความรู้เข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายขึ้นในรูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ถือเป็นนวัตกรรมการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนจากเดิมที่ทำการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน แต่เป็นการเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยี (Technology based learning) ซึ่งครอบคลุมวิธีการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย โดยแผนการจัดการเรียนการสอนออนไลน์มี 2 รูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) คือ รูปแบบที่ 1 การเรียนการสอนระดับอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) 50 นาที ผ่านช่องโทรทัศน์และเว็บไซต์ การสื่อสารผู้ปกครองและผู้เรียนด้วยระบบโทรศัพท์ Line และอื่น ๆ ศึกษาเอกสารประกอบการเรียน เข้าเรียนผ่านโทรทัศน์ และสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากบทเรียน สอบถามข้อสงสัยผ่านไลน์กลุ่ม ในด้านผู้ปกครองเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์และสถานที่เรียนที่บ้าน ทำการศึกษาความเข้าใจตารางสอนและแผนการเรียน ติดต่อสื่อสารกับครูผู้สอนผ่านโทรศัพท์และกลุ่มไลน์ ด้านครูผู้สอนจัดเตรียมเอกสารแบบฝึกหัดให้นักเรียน มอบหมายใบงาน ติดต่อสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองผ่านไลน์ รูปแบบที่ 2 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ระบบการศึกษาทางไกลผ่านออนไลน์ Online Real Time Learning Obec TV ใช้เวลาในการเรียน 30 นาที ผ่านระบบ VTR (สื่อภาพและเสียง) จากครู และ 20 นาที ผ่านครูประจำรายวิชาด้วย Video Conference โดยนักเรียนเข้ากลุ่มไลน์ ศึกษาเอกสารประกอบการเรียน เข้าเรียนผ่านระบบออนไลน์ที่ครูผู้สอนออกแบบไว้ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอน และศึกษาตารางเรียนล่วงหน้า สนับสนุนการเตรียมเครื่องมือสัญญาณการเรียนออนไลน์ สนับสนุนการให้นักเรียนสืบค้นงาน จัดทำแฟ้มสะสมงาน ติดต่อสื่อสารกับครูผ่านกลุ่มไลน์ ในด้านครูผู้สอนทำการสำรวจความพร้อมนักเรียนรายบุคคล การศึกษาการใช้โปรแกรมออนไลน์ เตรียมและออกแบบกิจกรรมใบงานที่เหมาะสม จัดการเรียนการสอนตามวิธีที่ดำเนินการสอนและมอบใบงานผ่านระบบวิดีโอ

รูปแบบการเรียนผ่านโปรแกรมการประชุมออนไลน์ในปัจจุบันเป็นที่นิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนในชั้นเรียนออนไลน์โดยมีโปรแกรมการใช้งานต่าง ๆ เช่น Microsoft Teams, Zoom, Google Meeting เป็นต้น การมอบหมายงานให้ผู้เรียนควรให้ผู้เรียนคำนึงถึงทักษะการรู้จักถวามฉลาดดิจิทัล ที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในยุคปัจจุบันที่ผู้เรียนควรมี

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนรูปแบบออนไลน์ของประเทศไทยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของการศึกษาของไทย อีกทั้งยังเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้เป็นอย่างดี และยังเป็นอีกมาตรการหนึ่งในการควบคุมโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ในชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศจีนตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562 และแพร่ระบาดไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา กินระยะเวลายาวนานและมีแนวโน้มที่จะรุนแรงและขยายวงกว้างขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ระดับจังหวัดไปจนถึงระดับตำบล และชุมชนที่ห่างไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวโน้มที่จะเกิดการแพร่ระบาดในสถานศึกษาต่าง ๆ ซึ่งมีเด็ก เยาวชน บุคลากรทางการศึกษา และเป็นที่ยืนยันว่าเพียงการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในสถานศึกษา อาจจะไม่เพียงพอต่อการดูแลนักเรียน นักศึกษา ให้ปลอดภัยจากโรค สถานศึกษาจึงต้องเป็นกำลังสำคัญในการสื่อสารให้กับเด็กและเยาวชน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งเด็กและเยาวชนในฐานะกลุ่มสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงในชุมชนก็จะสามารถบอกต่อให้กับครอบครัวและชุมชนได้

ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีสิ่งที่มีผลกระทบทำให้แบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยกันอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563) ซึ่งชีวิตวิถีใหม่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การใช้ชีวิตประจำวันจึงจำเป็นต้องป้องกันตนเอง ด้วยการปรับวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่รวมถึงการเว้นระยะห่าง (Social Distancing) เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ และการศึกษา นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษา การสื่อสาร การทำธุรกิจ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็จะทำให้เกิดความคุ้นชินจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

ในปัจจุบันสิ่งที่ทุกโรงเรียนวางแผนคล้าย ๆ โดยก่อนหน้านี้ก็มีการจัดการเรียนรู้แบบทางไกล ซึ่งการเปิดการจัดการเรียนรู้แบบทางไกลมักจะเปิดทดลองเรียนก่อนหนึ่งเดือนหรือนานกว่านั้น มีการจำกัดจำนวนนักเรียน ซึ่งโรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งมีเด็ก ครูหรือผู้ดูแลนักเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานจำนวนมากอยู่ร่วมกัน ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้ง่าย

(พิศวัสน์ สุวรรณมรรคา, 2557) เพื่อปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ด้านสุขอนามัย ในเวลาต่อมาได้มีการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ขึ้น การปรับตัวในการเรียน การทำงานจึงเปลี่ยนไปในรูปแบบของการใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก ในการปรับกระบวนการเรียนการสอนในชีวิตวิถีใหม่จากแนวคิดต่าง ๆ ของนักวิจัยโดยมีรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในชีวิตวิถีใหม่ ดังนี้

1. การเรียนผ่านระบบออนไลน์ โดยรูปแบบการเรียนออนไลน์เหมาะสมกับโรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งทางด้านการเรียนการสอนและหลักสูตรผ่านระบบออนไลน์ ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนผ่านระบบออนไลน์ ผู้ปกครองมีความพร้อมในการช่วยเหลือสนับสนุน รวมถึงเครื่องมือสนับสนุนการเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก แท็บเล็ต และสมาร์ทโฟนผ่านเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและการสื่อสาร

2. การจัดการเรียนในชั้นเรียน เหมาะสำหรับกลุ่มโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่มาก และมีพื้นที่เพียงพอที่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Social Distancing ให้รักษาระยะห่างเพื่อสุขอนามัยของผู้เรียนและครูสอน

3. การเรียนแบบผสมผสาน เหมาะสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีผู้เรียนจำนวนมากและไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์มาก่อน ควรแบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อสลับวันกันมาเรียนทั้งนี้เพื่อให้วันที่นักเรียนมาเรียนที่โรงเรียนโรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนแบบรักษาระยะห่างได้ รวมทั้งสามารถดูแลสุขอนามัยของผู้เรียนได้ เพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของผู้เรียน โรงเรียนสามารถเลือกวิชาที่มีการปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ร่วมกันมาจัดการเรียนที่ห้องเรียนและวิชาอื่นให้จัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์

4. การเรียนแบบเน้นเฉพาะกลุ่ม แนวทางกับการเน้นกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีความจำเป็นก่อน บางพื้นที่ก็ให้ความสำคัญกับนักเรียนที่มีความต้องการเฉพาะ เช่น นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ นักเรียนที่มีปัญหาเมื่อเรียนรู้ทางไกล กลุ่มผู้เรียนที่ต้องฝึกภาคปฏิบัติให้ครบหลักสูตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวันสูงสุด

5. การเรียนการสอนออนไลน์ผ่านโปรแกรมการประชุมออนไลน์เช่นโปรแกรม Microsoft Team ซึ่งเป็นโปรแกรมการประชุมวิดีโอทางไกลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ใช้งานในองค์กรและมีการเก็บค่าใช้จ่ายในการเข้าพื้นที่การใช้งานและฟังก์ชันต่าง ๆ ที่ผู้สอนสามารถเตรียมเอกสารประกอบการสอน เช่น วิดีโอ รูปภาพ เอกสารในรูปแบบของไฟล์ PowerPoint, Word เป็นต้น ในระหว่างการเรียนรู้ผ่านโปรแกรมการประชุมออนไลน์ผู้เรียนและผู้สอนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างการจัดกิจกรรมได้ รวมทั้งสามารถบันทึกไฟล์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนย้อนหลังได้ ในขณะที่บริการของ Google Classroom, Google meet และ Zoom ผู้ใช้สามารถใช้งานได้ฟรีทำให้บริการของ Google เป็นทางเลือกของครูผู้เรียน แต่ก็มีข้อจำกัดในด้านของฟังก์ชันการใช้งานของโปรแกรม

6. การเรียนการสอนผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์สื่อสังคมหรือเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นช่องทางสำหรับการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งสื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคมเพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันบนเครือข่ายทางสังคมผ่านทางเว็บไซต์และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อใด ๆ ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต โดยเน้นให้ผู้ใช้งานที่เป็นผู้ส่งสารและผู้รับสารมีส่วนร่วม การประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเรียนการสอน จะช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพจริง สามารถนำไปปฏิบัติได้ ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถนำไปต่อยอดการเรียนรู้ได้ และผู้เรียนใช้เป็นแหล่งสืบค้นข้อมูล ความรู้ ข่าวสาร เพิ่มเติมจากในห้องเรียน

ดังนั้น ชีวิตวิถีใหม่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ภายใต้มาตรฐานใหม่ ซึ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ทุกฝ่ายต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและวิธีการทำงานตลอดจนการศึกษา ซึ่งการส่งเสริมทักษะทางด้านเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนผู้เรียนสามารถนำไปต่อยอดการเรียนรู้ได้ และผู้เรียนใช้เป็นแหล่งสืบค้นข้อมูล ความรู้ที่จะเป็นกลุ่มสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคม สถานศึกษาจึงต้องเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนยุคปัจจุบันกลุ่มนี้ให้กลายเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

บทสรุป

จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตและการศึกษา ทำให้แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตรูปแบบเดิมเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ทำให้การดำรงชีวิตต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อป้องกันตนเองจากโรคระบาด สถานศึกษาจึงให้ความสำคัญในการเป็นสื่อกลางให้กับเด็กและเยาวชน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรค และแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ทางการศึกษา สถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 3R 7C และจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ยังเข้ามามีบทบาทเป็นแรงผลักดัน

ทำให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้น มีการนำเทคโนโลยี การสื่อสาร และระบบการเรียนรู้แบบเคลื่อนที่ (Mobile learning) มาใช้มากขึ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะดิจิทัลเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะด้านความฉลาดทางดิจิทัลเพื่อให้รู้ถึงประโยชน์และโทษแก่ตนเอง และการอยู่ร่วมกันบนโลกออนไลน์ตระหนักถึงความสำคัญต่าง ๆ บนโลกออนไลน์ รวมถึงวิถีชีวิตใหม่ที่ดำเนินไปในแต่ละวันเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่จำกัดแค่เพียงในชั้นเรียนเท่านั้น ยังสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนรักที่จะไม่เรียน ไม่รู้ได้ตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). *National ICT Policy Framework 2011-2020 ICT 2020*. เข้าถึงได้จาก https://muit.mahidol.ac.th/it_policy/03-5_SmartGovernment.pdf. 12 มกราคม 2563.
- ปณิศา วรณพิรุณ และนำโชค วัฒนานัน. (2560). ความฉลาดทางดิจิทัล. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 29(102), 17-18.
- พิศวิสน์ สุวรรณมรรคา. (2557). *Back to School ในยุค New Normal เมื่อประเทศชั้นนำทางการศึกษาเตรียมเปิดโรงเรียน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/362>. 25 กันยายน 2563.
- “นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนที่ 47 ก. หน้า 1-47. 11 เมษายน 2562.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน. (2563). *ตัวบ่งชี้การรู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัลระดับบุคคลเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย*. เข้าถึงได้จาก shorturl.at/jjV. 17 พฤศจิกายน 2564.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New Normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.dip.go.th/th/download-file-news?file=1622>. 24 กันยายน 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *Digital Literacy Project*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>. 16 พฤษภาคม 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *สพฐ. ทำ 2 รูปแบบ จัดการเรียนการสอนออนไลน์*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/62751>. 24 กันยายน 2563.
- สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2563). *การรู้ดิจิทัล (Digital literacy)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>. 22 กรกฎาคม 2563.
- โสภิตา วีรกุลเทวัญ. (2561). *เท่าทันสื่อ : อำนาจในมือพลเมืองดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน.
- อติญาณ์ ศรีเกษตรริน. (2562). การศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21: สมรรถนะและบทบาทของอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 20(1), 16.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF STUDENTS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

อัญรินทร์ แก้วอินธิ*, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และ วันเพ็ญ นันทะศรี

Anyarin Kaewinti*, Suphirun Jantarak and Wanphen Nanthasri

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: Anyarinkaewnit043@gmail.com

รับบทความ 14 มิถุนายน 2565 แก้ไขบทความ 3 มกราคม 2566 ตอรับบทความ 13 มีนาคม 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพผู้เรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและคุณภาพผู้เรียน และ 4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 360 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 88 คน ครูผู้สอน จำนวน 272 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตาราง Krejcie and Morgan การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 1) แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหาร โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22-0.84 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และ 2) แบบสอบถามผู้เรียน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20-0.85 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
2. คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01
4. ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (X_3) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านการจูงใจ (X_4) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 99.70

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = .031 + .224X_3 + .214X_4 + .194X_2 + .188X_5 + .187X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = .267X_4 + .258X_5 + .248X_1 + .231X_3 + .202X_2$$

5. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ด้านการจูงใจ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร, คุณภาพผู้เรียน, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of administrative factors, 2) examine the level of student quality, 3) investigate the relationship between administrative factors and student quality, and 4) identify the predictive power of administrative factors affecting student quality. The samples, obtained through a multi-stage sampling, consisted of 360 participants comprising 88 school administrators and 272 teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the 2021 academic year. The sample size was determined according to the table of Krejcie and Morgan formula. The research instruments for data collection included 1) a set of questionnaires on administrative factors, with item-objectives congruence index (IOC) ranging from 0.80 to 1.00, the discriminative power index ranging from 0.22 to 0.84, and a reliability of 0.95, and 2) a set of questionnaires on student quality, with an IOC ranging from 0.80 to 1.00, the discriminative power index from 0.20 to 0.85, and a reliability of 0.96. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The administrative factors of primary schools were at the highest level.
2. The quality of students in primary schools was at the highest level.
3. The administrative factors were correlated with the student quality at the .01 level of significance.
4. The administrative factors in terms of Vision and Goals (X_3), Participative Management (X_5), Leadership (X_1), Motivation (X_4), and Personnel Development (X_2) could predict the student quality at the .01 level of significance, with the predictive power of 99.70 percent. The regression equation of raw scores and standardized scores could be summarized as follows.

$$Y' = .031 + .224X_3 + .214X_4 + .194X_2 + .188X_5 + .187X_1$$

$$Z'y = .267X_4 + .258X_5 + .248X_1 + .231X_3 + .202X_2$$

5. The administrative factors affecting student quality involved five aspects, namely Leadership, Personnel Development, Vision and Goals, Motivation, and Participative Management.

Keywords: Administrative Factors, Student Quality, Primary Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสภาพแวดล้อม ประเทศใดก็ตามที่คนในชาติไม่ได้รับการศึกษาถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม ทรัพยากรก็จะหมดไป ทั้งนี้เพราะขาดกำลังคนที่มีสติปัญญา ที่จะนำทรัพยากรนั้นมาใชให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รุทหนการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 17-19)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาภายในประเทศไว้อย่างมากมาย เช่น ในมาตรา 80 วรรค (3) ความว่า “รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านการศึกษา พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข” และในมาตรา 49 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” จากบทบัญญัติดังกล่าว แสดงถึงเจตนารมณ์ในการ

ปฏิรูปการศึกษาโดยพัฒนาให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ดังนั้น การศึกษาจึงมีความเป็นพลวัตควบคู่ไปกับการพัฒนาคนในชาติให้เป็นผู้มีความรู้คู่ความคิด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 15-23)

จะเห็นได้ว่าการศึกษานั้นได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาได้เห็นความสำคัญในเรื่องของการบริหาร โดยเฉพาะงานด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้อง มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำและสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าพร้อมทั้งให้ความเชื่อมั่นกับผู้ปกครองที่นำบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา คือ ผู้เรียนต้องมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป จากภาระงานที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการศึกษา คนควา วิจัย เพื่อจะได้เป็นฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์และแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษาและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 7-20)

ปัจจัยทางการบริหารมีหลายปัจจัยและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน (ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุวรรณ, 2545, หน้า 78) ผู้นำในองค์กรทางการศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้คำปรึกษาการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงและลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นผู้ที่มองทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถกำหนดเป้าหมายและชี้แนะการเปลี่ยนแปลงได้สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะในการแก้ปัญหาสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทการทำงานให้เป็นไปในทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553, หน้า 10-66) จากการศึกษาของ วิฑูรธ ธิพนวิมล (2550, หน้า 81) ฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552, หน้า 115), สุชีรา จันทพรหม (2554, หน้า 93) ประวิธา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2556, หน้า 95-96) และภักพร บุญเคล้า (2555, หน้า 5) พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และปัจจัยด้านผู้บริหาร สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ รวมทั้งปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติในองค์กรที่มุ่งผลสำเร็จหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีการปฏิบัติมานานได้รับความร่วมมือร่วมใจในการสร้างงานที่มีคุณภาพจะช่วยให้พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น งานวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าสุขภาพองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการกระทำของผู้เรียน (Hoy & Miskel, 2008, p. 206) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทั้งการมอบหมายงานและกำหนดความสัมพันธ์พฤติกรรมกระตุ้นและสร้างทิศทางและรักษามาตรฐาน การทำงานที่สูงผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งครูตั้งเป้าหมายผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนไว้สูง ครูรักษามาตรฐานการทำงานสูงและสิ่งแวดล้อม ในการเรียนรู้มีแบบแผนและจริงจัง และครูเอาใจใส่นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูง (Hoy & Miskel, 2008, pp. 203-204) นอกจากนี้ครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหลักปฏิบัติที่ครูพึงยึดถือเพื่อบรรลุเป้าหมายของคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนการสอนที่เชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนบุคคล และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (โกวิท ประวาทฤกษ์, 2546, หน้า 3)

จากแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2555-2558 ได้สรุปไว้ในผลการวิเคราะห์องค์กร ในเรื่องจุดที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะ พบว่า นักเรียนมีจุดด้อย 5 ประการ คือ 1. นักเรียนยังขาดคุณลักษณะพึงประสงค์ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอยู่อย่างพอเพียงและไม่เรียนรู้ 2. นักเรียนขาดทักษะการอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3. นักเรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถนำภาษาอังกฤษไปใช้ในการสื่อสารได้ 4. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5. สาระหลัก 5. มีนักเรียนพิการและด้อยโอกาสที่ยังต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ และมีนักเรียนออกกลางคัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2554, หน้า 11)

จากจุดด้อยที่นำเสนอดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าล้วนส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ดังนั้นการนำหลักการบริหารในเรื่องของการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นการส่งเสริมและสนับสนุน

วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 29) ซึ่งปัจจัยการบริหารงานวิชาการเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นปัญหาที่สำคัญและจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการใช้ปัจจัยทางการบริหาร จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนมีหลายปัจจัย แต่ที่เป็นปัจจัยสำคัญ 5 ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยสภาพองค์กร และปัจจัยพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเชิงระบบจัดเส้นทางอิทธิพลทางตรง บุคคลที่มีความสำคัญที่จะช่วยในการบริหารให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่เอาไวก็คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาด้านบริหาร โดยมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร การพัฒนา ทั้งเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุน นิเทศ ติดตาม พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข การบริหารและคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จในด้านคุณภาพผู้เรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

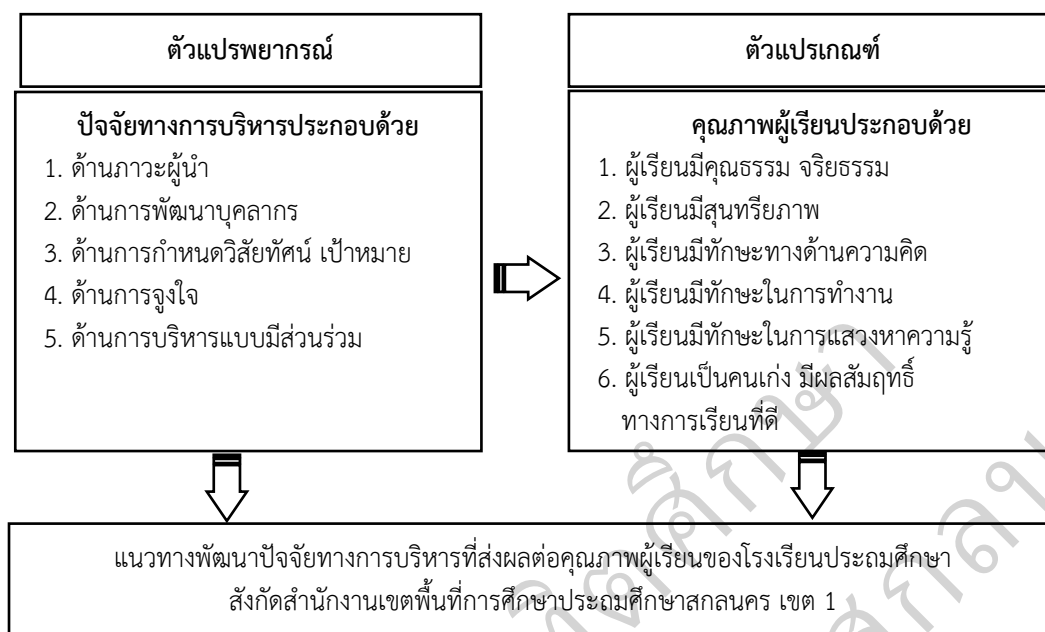
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ปัจจัยทางการบริหารได้ศึกษาจาก ถนัด เดชทรัพย์ (2554, หน้า 21); ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 171); อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 24); พิกุล ไชยแสน (2557, หน้า 89); แพร เวลิมญาติ (2557, หน้า 30); Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27); Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26); ดร.ณิ เทพา (2553, หน้า ง); รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558, อ้างถึงใน สิทธิพล พลทัทพ, 2552, หน้า 45); สุภาพ วาหงษ์ (2553, หน้า ข-ค); ชัญญา อภิบาลกุล (2554, อ้างถึงใน สมศักดิ์ วิไลแก้ว, 2552, หน้า 42) ซึ่งได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำ 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย 4. การจูงใจ 5. การบริหารแบบ มีส่วนร่วม

2. คุณภาพผู้เรียนได้ศึกษาจาก มานะ สินธุวงษานนท์ (2550, หน้า 115); กุลทรี พิกุลแกม (2551, หน้า ง); กุลนรี ถนอมสุข (2552, หน้า ง); ฉวีวรรณ จันทรเม่ง (2552, หน้า 12); แพรวิภา ภูสัจด์ (2552, หน้า 37-39); มาโนช จุลสุคนธ์ (2552, หน้า 18); สมาน อัสวภูมิ (2552, หน้า 86-116); จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ (2553, หน้า 107-108); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 5); เอี่ยมพร อ่อนน้อม (2554, หน้า 31-35); สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (2555, หน้า 17); ณัฏฐรัตน์ ทัพพา (2557, หน้า 44-43); สุรพล พิมพ์สอน (2557, หน้า 31); อมรรัตน์ เจริญหอม (2557, หน้า 133-134) ซึ่งได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม 2. ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ 3. ผู้เรียนมีทักษะทางด้าน

ความคิด 4. ผู้เรียนมีทักษะทางด้านการทำงาน 5. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ 6. ผู้เรียนเป็นคนเก่ง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methods) ที่ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Interview) และการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,285 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 175 คน และครูผู้สอน 2,110 คน จาก 175 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่ม ตัวอย่างขั้นต่ำ 329 คน ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 88 คน และครูผู้สอน จำนวน 272 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 74) มีลักษณะให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, p. 74) มีลักษณะให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงในเบื้องต้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาความน่าเชื่อถือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารมีค่าความน่าเชื่อถือตั้งแต่ 0.53-0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

7. นำข้อคำถามที่ได้รับการคัดเลือกมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.2.1 หาค่าการพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

4.2.2 หาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation)

4.2.3 นำข้อคำถามที่มีค่าความน่าเชื่อถือเขาเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

- 4.3.1 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
4.3.2 การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยด้านการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้าน	ปัจจัยการบริหาร (X)	ค่าสถิติ (N = 360)		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	4.91	0.29	มากที่สุด
2	ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₂)	4.90	0.22	มากที่สุด
3	ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X ₃)	4.91	0.22	มากที่สุด
4	ปัจจัยด้านการจูงใจ (X ₄)	4.87	0.27	มากที่สุด
5	ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X ₅)	4.85	0.30	มากที่สุด
ปัจจัยการบริหารโดยรวม (X)		4.89	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5

2. ระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายระดับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ค่าสถิติ (N = 360)		การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม (Y ₁)	4.91	0.29	มากที่สุด
2	ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ (Y ₂)	4.91	0.22	มากที่สุด
3	ผู้เรียนมีทักษะทางความคิด (Y ₃)	4.90	0.23	มากที่สุด
4	ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน (Y ₄)	4.88	0.24	มากที่สุด
5	ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ (Y ₅)	4.84	0.28	มากที่สุด
6	ผู้เรียนเป็นคนเก่ง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี (Y ₆)	4.86	0.28	มากที่สุด
รวม		4.88	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .5

3. ระดับปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังตาราง 3

ตาราง 3 ระดับปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
X1	1.000												
X2	.471**	1.000											
X3	.497**	.886**	1.000										
X4	.381**	.695**	.716**	1.000									
X5	.435**	.690**	.720**	.727**	1.000								
X	.662**	.886**	.901**	.844**	.858**	1.000							
Y1	1.00**	.471**	.497**	.318**	.435**	.662**	1.000						
Y2	.456**	.987**	.870**	.702**	.673**	.874**	.456**	1.000					
Y3	.494**	.914**	.980**	.694**	.717**	.900**	.494**	.873**	1.000				
Y4	.340**	.760**	.810**	.983**	.747**	.883**	.340**	.765**	.781**	1.000			
Y5	.470**	.742**	.765**	.861**	.985**	.918**	.470**	.726**	.761**	.860**	1.000		
Y6	.408**	.738**	.782**	.697**	.919**	.847**	.408**	.747**	.756**	.742**	.871**	1.000	
Y	.651**	.887**	.906**	.839**	.866**	.998**	.651**	.878**	.901**	.881**	.919**	.871**	1.000

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวม ($r_{xy} = .998$) สัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การศึกษาปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการจูงใจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 5 ตัว ดังกล่าวเป็น ตัวพยากรณ์มีค่าร้อยละ 99.70 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ (Standare Error) .011

ตาราง 4 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig
				B	SE.B.	β	t	
การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (X3)	.906	.820	.820	.224	.006	.231	36.415	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5)	.957	.915	.915	.188	.003	.258	58.126	.000
ภาวะผู้นำ (X1)	.978	.957	.956	.187	.002	.248	78.271	.000
การจูงใจ (X4)	.995	.989	.989	.214	.004	.267	60.707	.000
การพัฒนาบุคลากร (X2)	.999	.997	.997	.194	.006	.202	33.564	.000
ค่าคงที่ (a)	-	-	-	.031	.014	-	2.214	.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการจูงใจ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .267 รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .258 ด้านภาวะผู้นำ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .248 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .231 และด้านการพัฒนาบุคลากร (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .202 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 99.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .011

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = .031 + .224X_3 + .214X_4 + .194X_2 + .188X_5 + .187X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = .267X_4 + .258X_5 + .248X_1 + .231X_3 + .202X_2$$

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี ดังนี้ 1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำ 2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 4. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการกระจายอำนาจ 5. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย 3) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_4) 5) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_5) 5 องค์ประกอบนี้สามารถอธิบายปัจจัยทางการบริหารและเป็นองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษา ยืนยันได้จากการศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัย พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดร.ณิ เทพา (2553, หน้า ง) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพตามเกณฑ์ของ สมศ. ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพ วาหงษ์ (2553, หน้า ข-ค) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำ 2. การมีส่วนร่วม 3. ทรัพยากรการเรียนการสอน 4. การจูงใจ

2. คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม 2) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ 3) ผู้เรียนมีทักษะทางความคิด 4) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน 5) ผู้เรียนเป็นคนเก่ง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี 6) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารให้ความสนใจในการพัฒนาทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ส่งเสริม ให้กำลังใจบุคลากรจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเพื่อนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจกับเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คุณภาพผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายควรคำนึงถึงความสนใจ ความแตกต่างตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลทรี พิภลแกม (2551, หน้า ง) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยศึกษาคุณภาพผู้เรียนตามสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยคุณภาพนักเรียนพิจารณาจาก มาตรฐานด้านผู้เรียนที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองจำนวน 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

คิดสังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และ มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา ซึ่งพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมและการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยภาพรวมในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธน ธิณอมสุข (2552, หน้า ง) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน โดยทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ระดับคุณภาพนักเรียนด้านเก่ง ด้านดี และด้านมีความสุข และพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพบว่า 1) ครูมีระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก 2) นักเรียนมีระดับคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับสูง และ 3) โมเดลอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $X^2 = 66.77$, $df = 61$, $p = .29$, $GFI = .97$, $AGFI = .94$ โดยตัวแปรคุณภาพนักเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน มีค่าอิทธิพลขนาด เท่ากับ .51, -.75 และ .67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน ส่งผลให้เกิดการพัฒนา ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำและใช้ปัจจัยทางการบริหารให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารก็จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไฮลา จิตรบรรทัด (2549, หน้า 116-117) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การนิเทศการสอนของผู้บริหาร การสร้างขวัญในการทำงาน และพฤติกรรมการสอนของครูส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนและบัญชา ศิริเรืองชัย (2551, หน้า 106) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการตัดสินใจและด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มสูงในเขตตรวจราชการที่ 6 ส่วนปัจจัยการบริหารด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการควบคุมงานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มต่ำในเขตตรวจราชการที่ 6

4. ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คือ ด้านการจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .267 รองลงมา คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .258 ด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .248 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .231 และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .202 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 นี้สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ร้อยละ 99.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .011 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า อำนาจพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อของการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า 3 ด้าน คือ ด้านการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง สามารถพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำครู โดยมีภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนายุทธ ช่อมะลิ (2559, หน้า 160) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นำมาวิเคราะห์ จำนวน 9 ปัจจัย พบว่า มี 5 ปัจจัยที่สามารถ

พยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 คือ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อม ชุมชนท้องถิ่น ในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีแนวทางการพัฒนาอยู่ 6 ด้าน คือ 1.1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร 1.2) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ 1.3) มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 1.4) มีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ 1.5) มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี และ 1.6) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน 2) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาอยู่ 6 ด้าน คือ 2.1) พัฒนาครูโดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร 2.2) มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ 2.3) มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน 2.4) มอบหมายงานอื่นนอกจากตำแหน่งที่รับผิดชอบ 2.5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมและสัมมนา และ 2.6) พัฒนาครูและบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาตนเอง 3) ปัจจัยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย มีแนวทางการพัฒนาอยู่ 6 ด้าน คือ 3.1) สร้างมาตรฐานการทำงานที่วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ 3.2) กำหนดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นที่ยอมรับและแนวปฏิบัติขององค์กร 3.3) มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ 3.4) มีการประเมินผลการดำเนินงานจากผู้รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง 3.5) มีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายด้วยความเต็มใจ และ 3.6) นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 4) ปัจจัยด้านการจูงใจ เป้าหมาย มีแนวทางการพัฒนาอยู่ 7 ด้าน คือ 4.1) มีการติดต่อสื่อสารและสร้างแรงจูงใจในทางบวกให้กับบุคลากรในการทำงาน 4.2) กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์กร 4.3) ปรับเปลี่ยนมุมมอง ทักษะคติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4.4) มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 4.5) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาองค์กร 4.6) ติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างเต็มที่ 4.7) ให้ทุกฝ่ายได้ร่วมตัดสินใจในการเริ่มโครงการและกิจกรรมใหม่ 5) ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนาอยู่ 5 ด้าน คือ 5.1) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและวางแผน 5.2) ให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5.3) จัดทำการประเมินร่วมกับบุคลากรทุกคน 5.4) สร้างบรรยากาศที่บุคลากร มีอิสระในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา และ 5.5) สร้างความผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจร่วมกัน รวมทั้งหมดมี 5 ปัจจัย 30 แนวทางการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมปัจจัยทางการบริหารด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ดีที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ดังนั้น ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร นำไปใช้วางแผนปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารเพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กุลทรี พิกุลแกม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุลนรี ฌอนอมสุข. (2552). การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน. วารสารวิจัย มข., 9(4), 123-134.
- โกวิท ประวาทฤกษ์. (2546). การเรียนรู้มาตรฐานคุณภาพและการประเมินแท้. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2553). โมเดลเชิงสาเหตุของการใช้รูปแบบเป้าหมายทักษะชีวิต ที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียน. วารสารวิจัย มข., 10(1), 107-118.
- ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐาน ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรชัย กิตติรุ่งสุรธรรม. (2545). ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.
- ชัยญา อภิปานกุล. (2554). หลักและระบบการบริหาร. เอกสารคำสอน. ขอนแก่น: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูไอลา จิตรบรรพต. (2550). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐิตีวรรณ ลิ้มพานิช. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำกับคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณภีรัตน์ ทัพขวา. (2557). การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดรุณี เทพา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัด เดชทรัพย์. (2554). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล. ภาคนิพนธ์ รป.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ธนายุทธ ช่อเมลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ศูรสภา.
- บัญชา ศิริเรืองชัย. (2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนเขตตรวจราชการที่ 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประวีตา มีเปี่ยมสมบูรณ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(1), 91-102.
- พิกุล ไชยแสน. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แพว เฉลิมญาติ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- แพวีพา ภูสงค์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- ภักพร บุญเกล้า. (2555). ยุทธวิธีพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในเขตตรวจราชการที่ 13. คุษณินพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มานะ สิ้นธุจนาชนน. (2550). ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ นักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 18(2), 115-127.
- มานิช จุลสุคนธ์. (2552). ความต้องการของผู้ปกครองด้านคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนภัทรดล อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2553). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ฤทธิศักดิ์ สุวรรณไตรย์. (2559). ปัจจัยภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). การบริหารโรงเรียน อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัครภูมิ. (2552). การบริหารการศึกษามัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). อุบลราชธานี: อุบลอเพเขตการพิมพ์.
- สิทธิพล พหลทัฬ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3. รายงานการศึกษานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุชีรา จันทพรหม. (2553). อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพ วาหงษ์. (2553). การจัดองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรพล พิมพ์สอน. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2551). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2554). การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน. (2554). สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2554. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558): ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส.
- สมศักดิ์ วิลเลแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ เชิงหอม. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอื้อมพร อ่อนน้อม. (2554). *การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). *Educational Administration Theory Research Practice*. (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1991). *Organizational Effectiveness: A Behavior View*. Santa Monica, California: Goodyear.

การพัฒนาแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

THE DEVELOPMENT OF AN ADMINISTRATION MODEL FOR PROMOTING CREATIVITY AND INNOVATION SKILLS
OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วีรภัทร โพธิ์ศรี* วณิกา ฉลากบาง และ อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

Weeraphattha Phosri*, Wannika Chalabang and Apisit Somsrisuk

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Education Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University,
Sakon Nakhon 47000, Thailand.

*Corresponding Author: E-mail: Veeota01@gmail.com

รับบทความ 10 ตุลาคม 2565 แก้ไขบทความ 22 ธันวาคม 2565 ตอรับบทความ 5 มกราคม 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง และระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 384 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ทุกข้อเท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.50-0.89 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู 2) ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 4) ผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู

2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และผลของการมีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, รูปแบบการบริหาร, ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม, ประถมศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to develop and examine the suitability of an administration model for promoting creativity and innovation skills of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. This mixed-method research was divided into two phases. The first phase comprised document inquiries of pertinent concepts, theories, scholarly articles, and research. The opinions of seven experts selected through purposive sampling were also reviewed. The second phase aimed to investigate the appropriateness

of the administration model for enhancing the creativity and innovation of teachers through the opinions of school directors and teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the 2021 academic year, a total of 384 participants, selected through multi-stage random sampling. The tool for data collection was a 5-level rating scale questionnaire with an IOC of all items of 1.00, a discrimination value ranging between 0.50 and 0.89, and a reliability of 0.99. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation

The research results were as follows:

1. The model for promoting creativity and innovation skills of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 comprised of four elements, namely 1) factors influencing the success of administration for promoting creativity and innovation skills of teachers; 2) scopes of creativity and innovation skills; 3) strategic management process; and 4) effects of possessing creativity and innovation skills of teachers in teaching and learning practices.

2. The suitability of the developed model, as perceived by participants was overall at a high level. Each element could be ranked from the highest to the lowest according to mean value as follows: scopes of creativity and innovation skills, factors influencing the success of the administration in enhancing creativity and innovation skills of teachers, strategic management process, and effects of possessing creativity and innovation skills of teachers in teaching and learning practices.

Keywords: Model Development, Administration Model, Creativity and Innovation Skills, Primary Education

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ ที่ปัจจัยในการผลิตและการแข่งขันกำลังเปลี่ยนไปเป็นปัจจัยที่มองจับต้องได้มากขึ้น เช่น ความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการค้าข้ามประเทศที่อาศัยวัฒนธรรมเป็นสื่อ ดังนั้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกองค์การสร้างจุดยืนที่เข้มแข็ง เป็นองค์การแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอด การเจริญเติบโต และการสร้างสมรรถนะในการแข่งขันอย่างยั่งยืน สภาการศึกษากล่าวไม่ได้จำเพาะอยู่แต่ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่กระทบกระทั่งไปทุกกิจการ ไม่เว้นแม้ด้านการจัดการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 41) ดังนั้น สถานศึกษาต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาองค์กร บุคลากร การบริหารจัดการ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้สามารถบริการทางการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูต้องได้รับการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพเพื่อสามารถเผชิญกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของโรงเรียนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ อีกทั้งการบริหารที่จะประสบความสำเร็จได้ในอนาคต ต้องเริ่มต้นด้วยการศึกษารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้นำหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสม มาใช้บริหารงานในสถานศึกษา ช่วยให้อาจารย์ของสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ, 2548; พรหมนภา อิงพงษ์พันธ์, 2554, หน้า 5)

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีการเตรียมครูให้พร้อมสำหรับการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้ครูพร้อมรับความรู้ใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร จึงต้องทำหน้าที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของครูหรือบุคลากรในหน่วยงานของตน เพื่อให้ได้เกณฑ์ตามมาตรฐานทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะสำคัญที่ควรพัฒนามีหลายทักษะ เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารและการใช้ภาษา เป็นต้น แต่ทักษะที่มีความสำคัญมากกว่าทักษะอื่น ๆ และยังไม่ได้มีการพัฒนาคือความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (นันทชินทร อาชวพร, 2558, หน้า 127) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธี การสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน วางแผน ออกแบบและพัฒนานวัตกรรมให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ

(Work Creativity with others) สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้ และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลา การนำนวัตกรรมไปใช้ (Implement Innovations) ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรม และยังสามารถประยุกต์กระบวนการคิด นำนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์อย่างดี (วรลักษณ์ คำหวาง, 2559, หน้า 5)

จากผลการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงปีที่ผ่านมาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้โดยการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ของครู มีการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย เนื่องจากครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ประกอบกับนักเรียนมีผลการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานโดยรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, ออนไลน์) การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนการแก้ปัญหาผู้เรียน และเพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในวิชาต่าง ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ว่าครูต้องมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 41) เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับการวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและกำหนดการปฏิบัติงานในระยะยาวขององค์กร ที่จะนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (พรธรรมา อิงพงษ์พันธ์, 2554, หน้า 23)

ดังนั้น ผู้บริหารต้องบริหารจัดการและใช้ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีแนวคิดที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมากขึ้น (เบญจพร จำปา, 2565, หน้า 1538) และรูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานงานที่ปฏิบัติ เพื่อสร้างโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพสูง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องยั่งยืน เป็นการทำงานและจัดการองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อมกัน คือ บรรลุเป้าหมายพัฒนางานพัฒนาคน และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 9)

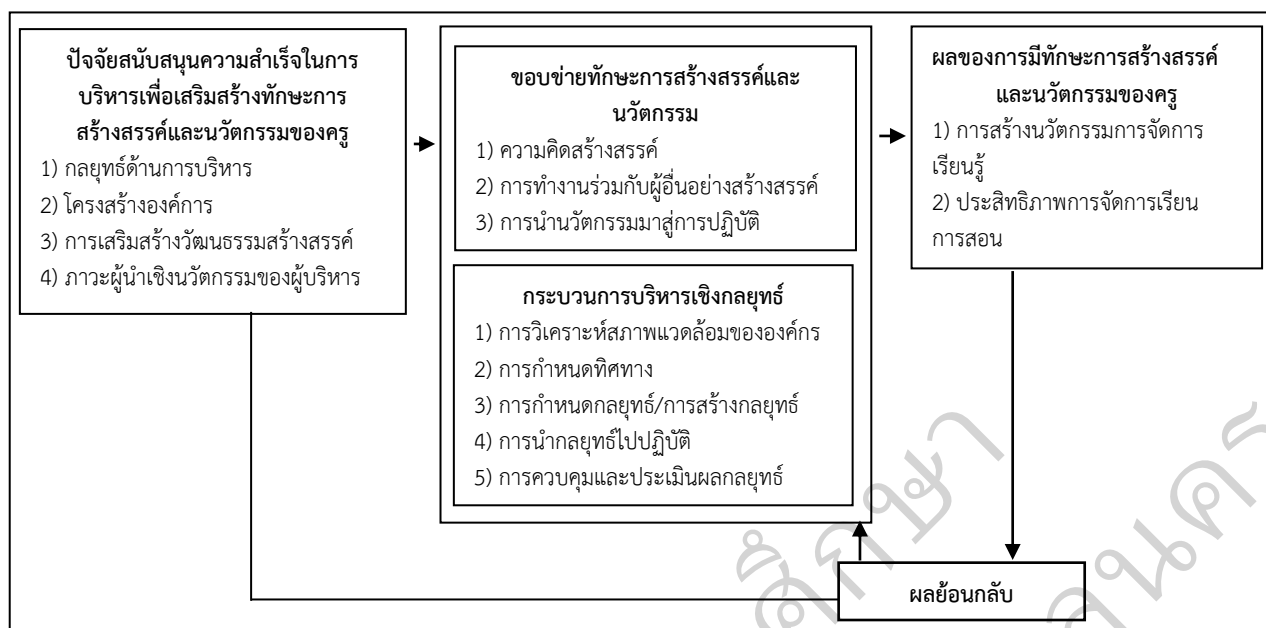
จากปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต่าง ๆ จะต้องเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้มีความเหมาะสม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีระบบเป็นหลักในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มเป้าหมายในการพิจารณารูปแบบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ประเด็นคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นประเด็นคำถามที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู โดยใช้คำร้อยละเป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 384 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50–0.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหาร โครงสร้างองค์การ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

1.2 ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

1.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ขั้นที่ 2 การกำหนดทิศทาง ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ ขั้นที่ 4 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นที่ 5 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์

1.4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

2. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม มี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) กลยุทธ์ด้านการบริหาร 2) โครงสร้างองค์การ 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค และ 3) การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) ขั้นการกำหนดทิศทาง 3) ขั้นการกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ 4) ขั้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) ขั้นการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ และองค์ประกอบที่ 4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และ 2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะในการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหาร ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ของนักวิชาการศึกษาอย่างหลากหลายทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้มีความชัดเจน ซึ่งปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม เป็นปัจจัยป้อนเข้าที่ทำให้เกิดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ส่งผลให้ครูมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ซึ่งผลดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับ สมศรี เณรจาทิ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยตัวแปรหรือองค์ประกอบของสิ่งที่ศึกษา ซึ่งอธิบายคุณลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น โดยให้รายละเอียดทุกแง่มุมผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำและเชื่อถือได้

สามารถอภิปรายผลการวิจัยแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการบริหาร โครงสร้างองค์การ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น ผู้บริหารศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู มีการประชุมชี้แจงเพื่อกำหนดแนวทางรวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู วางแผนการพัฒนาทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษามีการบริหารโดยใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม กำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน มีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และระบบการบริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจ ควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้กฎระเบียบข้อบังคับ ส่งเสริมค่านิยมและบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสนุกและเรียนรู้จากความผิดพลาด ส่งเสริมขวัญและ

กำลังใจให้แก่บุคลากร ส่งเสริมการออกแบบสิ่งใหม่ ๆ และความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และประยุกต์ใช้ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและกำกับติดตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ ณิชา ฉิมทองดี และคณะ (2558, หน้า 33) กล่าวว่า การบริหารที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อสร้างวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ การวัดความสามารถขององค์การในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และการให้รางวัลผู้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ อมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านลักษณะขององค์การ 4) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารนอกจากนี้ วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 36-50) ได้ศึกษา ปัจจัยของการบริหารเพื่อสร้างวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม 4) การจัดกระบวนการสร้างนวัตกรรม และ 5) การวัดผลการสร้างนวัตกรรมในโรงเรียน นอกจากนี้ เบญจพร จำปา (2565, หน้า 1546) ได้ศึกษา ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ทักษะของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนบรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมด้านการคิดสร้างสรรค์

1.2 ขอบข่ายทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากขอบข่ายทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูเป็นภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูให้บรรลุเป้าหมาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิดโดยใช้เทคนิควิธีการคิดที่หลากหลายบนพื้นฐานของข้อมูลหรือความรู้ ประสบการณ์หรือการค้นหาคำตอบใหม่ ๆ และรู้จักประเมินความคิดของตนเองแล้วนำมาบูรณาการนำไปสู่การเกิดผลผลิตใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการสร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบ การแสดงความคิดเห็นริเริ่ม และเปิดใจยอมรับความรู้ใหม่ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนเองเพื่อให้การทำงานในกลุ่มนั้นราบรื่น เกิดความสำเร็จของงาน การนำนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติจะต้องมีการวางแผน การลงมือสร้างนวัตกรรม การทดสอบประเมินคุณภาพและปรับปรุงข้อบกพร่องจนประสบผลสำเร็จจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารัตนะ (2556, หน้า 122-124) ได้เสนอทักษะของความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1) คิดอย่างสร้างสรรค์ 2) ทำงานอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น และ 3) นำนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ กัลยา สร้อยสิงห์ (2563, หน้า 490) ได้กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไว้ว่า เป็นทักษะที่นักศึกษาได้มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ และการนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ วรลักษณ์ คำหว่าง (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นการสร้างความคิดที่หลากหลาย มีกระบวนการความคิดได้มาจากหลาย ๆ วิธีการ สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน วางแผน ออกแบบและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียน สร้างความคิดที่ทั้งเป็นความคิดเสริมจากเดิม และความคิดก้าวหน้าใหม่ ๆ สามารถวิเคราะห์และประเมินแนวคิดของตนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มากขึ้น การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์กับคนอื่น ๆ สร้างและสื่อสารแนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้อื่นทราบอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับแนวทางใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้และเข้าใจว่าความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต้องใช้เวลา การนำนวัตกรรมไปใช้ ริเริ่มการประยุกต์นำความคิดไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ทำให้ผลงานนั้นเป็นนวัตกรรม สามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินผลการใช้และปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรม และยังสามารถประยุกต์กระบวนการคิด นำนวัตกรรมสู่การจัดการเรียนการสอนในเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

1.3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการดำเนินงานที่ทำให้สิ่งที่มีป้อนเข้าไปเกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลงานหรือผลิตผลของระบบ อันเนื่องมาจากกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดทิศทาง การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ทั้งนี้เพราะ ขั้นที่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร คือ การประเมินสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ขั้นที่ 2) การ

กำหนดทิศทาง เป็นการระบุจุดมุ่งหมายภายในองค์กร กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรองค์กร และกำหนดบรรยากาศทั่วไปขององค์กร ขั้นที่ 3) การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ จัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นการนำกลยุทธ์หรือนโยบายไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น มอบหมายงานรับผิดชอบให้แก่บุคลากร จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และขั้นที่ 5) การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ เป็นการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามกลยุทธ์ ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับ มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร 2) การกำหนดทิศทาง 3) การกำหนดกลยุทธ์/การสร้างกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การควบคุมและประเมินผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของเนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556, หน้า 55-77) ที่กล่าวว่ากระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 5) การควบคุมกลยุทธ์

1.4 ผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องจากผลที่เกิดจากการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูเป็นการแสดงถึงความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม หากครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม จะทำให้ครูสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการใช้ทรัพยากรที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ วรลีฉิมทองดี (2557, หน้า 91) กล่าวว่า ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อความสามารถในการสร้างนวัตกรรมผ่านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมจะทำให้ครูมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมสูงขึ้น และสอดคล้องกับเน่องวงศ์ ทวยเจริญ (2559, อ้างถึงใน จิราพร รอดพ่วง, 2560, หน้า 284) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรมจะช่วยให้ นักศึกษาคูสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีนวัตกรรม

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ขอบข่ายของทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรม ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ และผลของการมีทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครู ทั้งนี้ เพราะรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ผ่านกระบวนการดำเนินการตามขั้นตอนโดยการศึกษาค้นคว้าอย่างเหมาะสมจากทฤษฎี หลักการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบในรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไข จึงทำให้ได้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคและนวัตกรรมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีความครอบคลุม สมบูรณ์ในการที่จะนำไปพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สืบต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ พลมณี (2562, หน้า 37) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการใช้รูปแบบพบว่า ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด และนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นโดยภาพรวมอยู่ในคุณภาพระดับดี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบไปใช้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และคุณภาพของรูปแบบมีมาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ ศรีดาเกษ และคณะ (2563, หน้า 187) ที่วิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพสามารถเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเหมาะสมในระดับมาก ดังนั้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปปรับใช้ตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ควรนำรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูไปขยายผลโดยชี้แจงทำความเข้าใจในการประชุมผู้บริหาร การอบรมครูหรือวางแผนงานในการดำเนินงานการเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยและพัฒนาโดยนำรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้และศึกษาผลที่เกิดขึ้น

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการการบริหารเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). รายงานนิเทศติดตามความพร้อมเปิดภาคเรียนที่ 1. เข้าถึงได้จาก https://www.sakonarea1.go.th/view.php?article_id=1285. 11 กันยายน 2565.
- กัลยา สร้อยสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิทยาลัยดุสิตธานี. *Dusit Thani College Journal*, 14(2), 490.
- จิราพร รอดพ่วง. (2562). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1), 281-296.
- ณิชา นิมทองดี. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นนท์ชนิต อาชวพร. (2558). อัตลักษณ์ครูเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 ของนิสิตนักศึกษาครู: การประเมินความต้องการจำเป็น. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(4), 125-138.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2556). *การจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริบเพิล กรุ๊ป.
- เบญจพร จำปา. (2565). ปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อ ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*, 7(2), 1536-1548.
- พรณณา อิงพงษ์พันธ์. (2554). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑา จำปาเหลือง. (2554). การบริหารการศึกษา: การบริหารเชิงกลยุทธ์. เพชรบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วราลี นิมทองดี. (2557). โมเดลเชิงสาเหตุของความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของครู โดยมีการคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). กระบวนการทัศน์ใหม่ของการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- วีระศักดิ์ พลมณี. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15(1), 36-50.
- สมศรี เณรจาทิ. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(27), 18.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564*. เข้าถึงได้จาก http://www.sakonarea1.go.th/view.php?article_id=217. 22 มีนาคม 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2548). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์มัลติมีเดีย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกรฟิค.
- เสาวลักษณ์ ศรีตาเกษและคณะ. (2563). รูปแบบการจัดการศึกษาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 10(1), 182-210.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย
โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
TEACHER DEVELOPMENT IN CREATING LEARNING INNOVATION FOR PROMOTING EXECUTIVE THINKING
FOR IN CHUMCHONYODKAENG SONGKHOR SCHOOL UNDER THE KALASIN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อมรรัตน์ นนท์เกษม^{1,*} อีระ ภูดี² และ รัชฎาพร งอยภูธร²

Amonrat Nonkasem^{1,*}, Theera Phudee² and Rutchadaporn Ngoiphutorn²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ 46000

²คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ 46000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education and Educational Innovation,
Kalasin University, Kalasin 46000, Thailand

²Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University, Kalasin 46000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: moo.skc06@gmail.com

รับบทความ 2 สิงหาคม 2565 แก้ไขบทความ 19 ธันวาคม 2565 ตอรับบทความ 5 มกราคม 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย 3) ศึกษาผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 4 คน และหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 1 คน และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และวิทยากร 1 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 แบบบันทึกการประชุม แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และแบบบันทึกการสะท้อนผลปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ที่ได้รับคำแนะนำ ปรับปรุง ตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมของเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์สรุปผลข้อมูลเชิงสถิติและเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม คือ ครูผู้สอนขาดทักษะในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย และขาดการนำทักษะไปใช้เพื่อการจัดทำแผนการสอนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย พบว่า ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) คิดเป็นร้อยละ 57.50 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.28$) ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.61$) และด้านทักษะ อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.51$, $\sigma = 0.15$) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม ได้แก่ 1) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) มี 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) สื่อความรู้ประติมากรรมทักษะทางสมองแบบ EF 2) สื่อประสบการณ์สร้างตัวตนของเด็กปฐมวัย 3) ครูผู้สร้างประสบการณ์แก่เด็กปฐมวัยแบบ EF และ 4) ครูสร้างสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยแบบ EF จำนวน 1 วัน รวม 6 ชั่วโมง และ 2) กิจกรรมการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จำนวน 2 วัน รวม 6 ชั่วโมง 3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) จำนวน 1 วัน 6 ชั่วโมง

3. ผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอแด่งสงเคราะห์ พบว่า

3.1 จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) พบว่า ครูผู้สอนมีทักษะในการปฏิบัติให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยมากยิ่งขึ้น และครูผู้สอนสามารถนำทักษะการจัดทำแผนการสอนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยไปใช้ได้มากขึ้น หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) คิดเป็นร้อยละ 87.50 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.35$) ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.25$) และด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.32$) ซึ่งสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.2 จากการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนได้เรียนรู้ทักษะการใช้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยที่หลากหลาย นำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมการใช้สื่อที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และนำไปบูรณาการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

3.3 จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ภายหลังการอบรม พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความสนใจการเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ครูผู้สอนได้เรียนรู้ทักษะการใช้สื่อวัตกรรมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยโดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการและการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี และทักษะการเรียนรู้ด้วยการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, นวัตกรรมการเรียนรู้, การคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย, อบรมเชิงปฏิบัติการ, บันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ABSTRACT

This action research was conducted with the objectives 1) to examine the problems of teacher development in creating learning innovation to promote Executive Functions (EF) for early childhood, 2) to study guidelines for developing teachers in creating learning innovation to promote EF for early childhood, 3) to examine the effects after teacher development. The target group in the research consisted of five participants, comprising four teachers, a head of the academic affairs division, and two key informants, namely a school director and a guest speaker. The tools included a structured interview form, a pre-post self-assessment form, with a reliability of 0.94, a meeting recording form, a professional learning community form (PLC), and an after-action review form (AAR). The refined research instruments were validated for content appropriateness by the thesis advisors and experts. The statistics for data analysis were percentage, mean (μ), standard deviation (σ), and a summary analysis of statistical and descriptive data.

The results showed that:

1. The problems of teacher development in learning innovation to promote EF for early childhood at Chumchonyodkaengsongkhor School included teachers' lack of practical skills, and application skills in preparing EF lesson plans for early childhood. The results after the workshop revealed that teachers obtained abilities to create learning innovation to promote EF for early childhood, accounting for 57.50 percent at a moderate level ($\mu=3.20$, $\sigma=0.40$). When examining each aspect, the level of cognition was moderate ($\mu=2.59$, $\sigma=0.28$). Teacher attitudes reached a high level ($\mu=4.30$, $\sigma=0.61$), while teacher skills were at a low level ($\mu=1.51$, $\sigma=0.15$), respectively.

2. The guidelines for developing teachers in creating learning innovation to promote EF for early childhood at Chumchonyodkaengsongkhor School consisted of 1) A Day-Workshop on the creation of learning innovation to enhance EF for early childhood, amounted to six hours in total, covered four activities: (1) EF media sculpture knowledge, (2) EF self-creation experience media, (3) teachers creating EF experiences, and (4) teachers creating EF media, and 2) PLC recording activities for two days, totaling six hours, and 3) Performance Reflection (After Action Review: AAR), for a day with six hours.

3. The effects after the teacher development in creating learning innovation to promote EF for early childhood at Chumchonyodkaengsongkhor School revealed that:

3.1 From the workshop, teachers demonstrated improvement in their performance skills in promoting EF for early childhood and were skilled in designing lesson plans and implementing these plans in practice, indicating that after the workshop, teachers were able to create learning innovation for promoting EF for early childhood, accounting for 87.50 percent, at a high level overall ($\mu=4.06$, $\sigma=0.27$). When considering each aspect, teachers displayed a high level of cognition ($\mu=3.83$, $\sigma=0.35$). Their attitudes were positive, reaching a high level ($\mu=4.37$, $\sigma=0.25$). Their skills demonstrated an improvement, reaching a high level ($\mu=3.97$, $\sigma=0.32$), which was higher than those before the workshop.

3.2 Based on the PLC recording, teachers acquired knowledge and understanding in managing EF teaching and learning experiences. Teachers also learned necessary skills concerning utilizing various EF innovations for early childhood and implemented the knowledge gained from the training by using media to enhance EF in early childhood and integrated it into teaching and learning effectively.

3.3 From the performance reflection (After Action Review: AAR), after the workshop, teachers acquired knowledge and understanding in managing EF teaching and learning experiences to enhance the quality of early childhood, foster learners' interest in learning, and develop a diverse range of new knowledge. Teachers also learned practical skills in using EF innovation for early childhood and implemented the knowledge gained from the training and PLC activities to improve teaching and learning experiences to promote early childhood cognition and positive attitudes and EF learning skills.

Keywords: Teacher Development, Learning Innovation, Executive Functions for Early Childhood, Workshops, Professional Learning Community

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ได้ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) นับตั้งแต่มีการประกาศการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมีวิสัยทัศน์สำคัญ คือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” มีเป้าหมายหลัก คือ 1) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย 2) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และ 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2562) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาที่จะสามารถนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550) หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (ฉบับปรับปรุง) ได้แสดงหลักการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย โดยมุ่งพัฒนาการเรียนรู้โดยให้มีการจัดกิจกรรมประจำวันสำหรับเด็กปฐมวัยด้วยการกำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมที่ใช้ความคิด ทั้งกลุ่มเล็กกลุ่มใหญ่ กิจกรรมเด็ก มีอิสระเล่นเสรีด้วยการเล่นตามมุม การเล่นกลางแจ้ง ซึ่งในแต่ละกิจกรรมควรมีความสมดุลระหว่างกิจกรรมในห้องและกิจกรรมนอกห้องกิจกรรมที่ใช้กล้ามเนื้อเล็ก กล้ามเนื้อใหญ่ กิจกรรมที่เป็นรายบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมที่เด็กหรือผู้สอนเป็นผู้ริเริ่มและกิจกรรมที่ใช้กำลังสลับกับกิจกรรมที่ไม่ต้องออกกำลัง (โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม, 2562) การนำหลักการคิดเชิงบริหารมาใช้ในการเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จึงขึ้นอยู่กับครู ผู้ปกครองที่สามารถ

เลือกใช้กิจกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยอย่างเต็มศักยภาพ (กรมวิชาการ, 2546) นักการศึกษาจึงได้ให้ความสนใจในการนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาพัฒนาเด็กปฐมวัยก่อนที่จะสายเกินไป ซึ่งหลักการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กบนพื้นฐานองค์ความรู้ทางสมองที่น่าสนใจและกำลังอยู่ในกระแสความสนใจของนักการศึกษาในปัจจุบัน คือ การคิดเชิงบริหาร (Executive Functions: EF) (รักลูก, 2563, ออนไลน์) โดยหลักแนวคิดที่สำคัญของการคิดเชิงบริหาร (Executive Functions: EF) จึงมีความสำคัญที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยการนำมาประยุกต์ใช้กับแนวคิดการบริหารของ เคมมิส และแมกแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) (PAOR) ประกอบด้วย 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งอาจจะส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยพัฒนาการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดความสนใจและเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาการจัดการเรียนให้ตรงกับตามจุดประสงค์และตัวชี้วัด และนำไปบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งอาจส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีพัฒนาการด้านการคิดพัฒนาการคิดเชิงคำนวณผ่านการเรียนรู้และการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่มีอำเภอในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอนาคู อำเภอเขาวง อำเภอภูผามาศ อำเภอสมเด็จ และอำเภอดงคำมุง ให้บริการทางการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น มีพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่งคือการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาด้านครูผู้สอน ซึ่งพบว่าครูผู้สอนมีพฤติกรรมการสอนและประสบการณ์การสอนของครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย การออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ส่งเสริมการคิดและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การวัดและการประเมินผลของครูสร้างเครื่องมือวัดผู้เรียนในระดับชั้นเรียนยังไม่กระตุ้นให้นักเรียนคิดในลักษณะการนำไปใช้ในสถานการณ์หรือการดำเนินชีวิต ครูส่วนใหญ่ไม่มีความชำนาญในการสร้างเครื่องมือวัดผู้เรียนในการใช้ทักษะการคิดระดับสูง เช่น ทักษะการคิดซับซ้อน ทักษะกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะกระบวนการคิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหา ทักษะกระบวนการวิจัย ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และการบูรณาการความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2563) โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงเคราะห์ เป็นโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของปัญหาด้านครูผู้สอนที่ยังขาดการตระหนักในการออกแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย ขาดทักษะในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย และการขาดการนำทักษะไปใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับการจัดทำแผนการสอนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF)

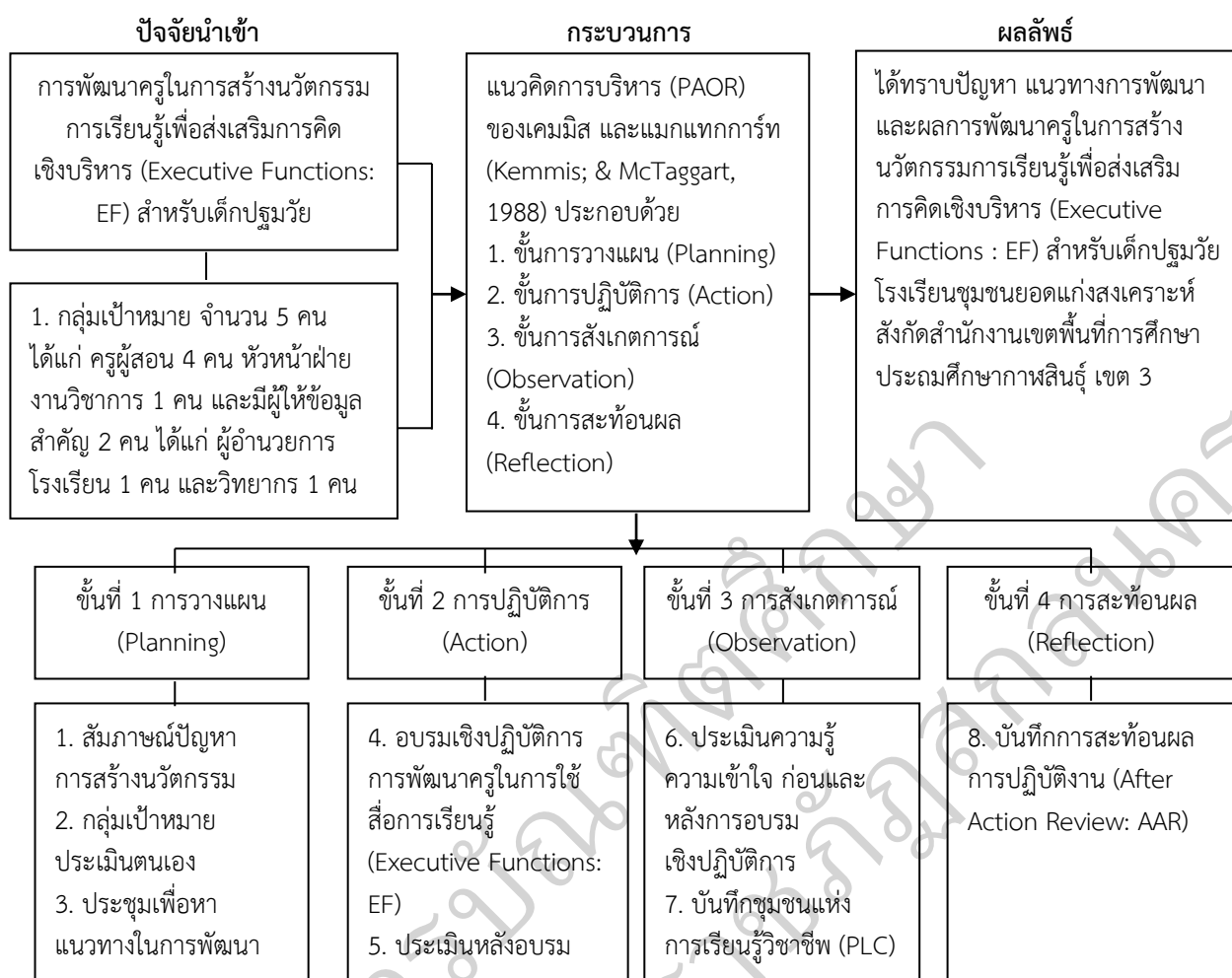
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักเห็นความสำคัญและมีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารแบบ EF (Executive Functions) สำหรับเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการนำแนวคิดของการคิดเชิงบริหาร (Executive Functions : EF) มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย โดยการประยุกต์แนวคิดการบริหารของเคมมิส และแมกแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart, 1988) (PAOR) ประกอบด้วย 1) ขั้นการวางแผน (Planning) 2) ขั้นการปฏิบัติการ (Action) 3) ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และ 4) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้แสดงไว้ในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก้วสงเคราะห์ มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นการวางแผน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 4 คน และหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 1 คน เป็นรายบุคคล โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยรวบรวมและสรุปประเด็นปัญหาในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์ อภิปราย สรุปประเด็นปัญหาและวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

1.2 ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบประเมินตนเองก่อนการอบรมเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์แปรผลและสรุปผลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

1.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลปัญหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ การประเมินตนเองก่อนการอบรมของกลุ่มเป้าหมาย แล้วนำมาเข้าสู่การประชุมที่ได้จัดการประชุมขึ้นร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ อภิปราย แสดงความคิดเห็น และสรุปประเด็นสภาพปัญหาและหาแนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ร่วมกัน โดยใช้แบบบันทึกการประชุมสภาพปัญหาและหาแนวทางในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยต่อไปแล้วนำไปสู่กระบวนการพัฒนาในขั้นที่ 2 คือ ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้ร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมายพิจารณาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ อภิปราย แสดงความคิดเห็น และสรุปประเด็นปัญหาและหาแนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยร่วมกันและมีมติที่ประชุมได้แนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย 2 แนวทาง ดังนี้

1.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 4 คน และหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 1 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และวิทยากร 1 คน ดังนี้

1.1.1 ผู้วิจัยได้การจัดทำคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม โดยขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมโดยการพิจารณาจากความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.1.2 ผู้วิจัยได้นำคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะตรวจสอบความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม

1.1.3 ผู้วิจัยได้นำคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน และขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนำมาประเมินคุณภาพของคู่มือที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์สามารถนำคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้ได้ ซึ่งคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.1.4 ผู้วิจัยนำคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดแล้วไปใช้สำหรับเป็นคู่มือการอบรมปฏิบัติการกับกลุ่มเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด เมื่อได้จัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จึงให้กลุ่มเป้าหมายประเมินตนเองหลังการอบรม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงสถิติต่อไป

1.2 การบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 4 คน และหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 1 คน ในการอบรมได้ใช้การบันทึกผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม หลังการอบรม โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สำหรับการบันทึกข้อมูลและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

2. ขั้นการปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นการปฏิบัติการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมร่วมกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม มติที่ประชุมให้มีการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม ต่อไป

2.2 การจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม มีลักษณะการปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 การกำหนดรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับงานในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม คือ ผู้รับผิดชอบ การร่วมกันจัดทำรายละเอียดของกิจกรรม เช่น กำหนดชื่อกิจกรรม/โครงการ วัตถุประสงค์ของโครงการ ขั้นตอนดำเนินการ ผู้รับผิดชอบโครงการ ทรัพยากรที่ต้องการ วิธีปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีวิธีการดำเนินการอย่างไร ใช้ระยะเวลาทำกิจกรรม มีการประเมินติดตามผลอย่างไร

2.2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ และแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2.3 การจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม มีกิจกรรม 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) สื่อความรู้ประติมากรรมทักษะทางสมองแบบ EF 2) สื่อประสบการณ์สร้างตัวตนของเด็กปฐมวัย 3) ครูผู้สร้างประสบการณ์แก่เด็กปฐมวัยแบบ EF และ 4) ครูสร้างสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยแบบ EF จำนวน 1 วัน รวม 6 ชั่วโมง ตามวันและเวลาที่กำหนดไว้

2.2.4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำผลที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการมาวิเคราะห์อภิปราย เพื่อหาข้อสรุปเป็นมติที่ประชุมการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม ต่อไป

ระยะที่ 3 การศึกษาผลพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) ดังนี้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นการสังเกตการณ์ ดังนี้

3.1 การสังเกตการณ์กลุ่มเป้าหมายที่ได้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การทำแบบประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรมเป็นรายบุคคลของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูล

3.2 การสังเกตการณ์กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยการสังเกตจากการมีส่วนร่วมเพื่อได้รับทราบปัญหา แนวทางการพัฒนา และผลการพัฒนาครูในพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จำนวน 2 วัน รวม 6 ชั่วโมง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

4. การสะท้อนผล (Reflection) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นการสะท้อนผล ดังนี้

การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การทำแบบประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรมเป็นรายบุคคล และการประชุมร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดได้ร่วมกันพิจารณาถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องของการพัฒนาโดยมีการบันทึกผลการพัฒนาจากที่ได้จากการประชุมปรึกษาหารือวิเคราะห์ อภิปราย แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 1 วัน รวม 6 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยโดยการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำกัด จึงได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 4 คน หัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 1 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และวิทยากร 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Interview Method) 2) แบบประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรม 3) แบบบันทึกการประชุม 4) แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC และ 5) แบบบันทึกการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยกำหนดขอบข่าย และการสร้างให้ครอบคลุมประเด็นคำถามที่ต้องการสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาข้อคำถามต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องจนกว่าจะสมบูรณ์ และนำไป จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป และวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาที่ได้จาก การสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

2. แบบประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้าง นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยแล้วนำมาสร้างเป็นแบบประเมินก่อน-หลังการอบรม โดยกำหนด ขอบข่ายการสร้างให้ครอบคลุมประเด็นของการประเมิน นำแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาข้อคำถามต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องจนกว่าจะสมบูรณ์ และนำไปจัดพิมพ์เป็น แบบประเมินก่อน-หลังการอบรมฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป แบบประเมินก่อน-หลังการอบรม มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

3. แบบบันทึกการประชุม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยแล้วนำมาสร้างเป็นแบบบันทึกการประชุม โดยกำหนดวัตถุประสงค์และขอบ ข่ายที่ต้องการบันทึกให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงกับเป้าหมายข้อมูลที่ต้องการสร้างให้ครอบคลุมประเด็นของการประชุม นำแบบบันทึก การประชุมเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง จนกว่าจะสมบูรณ์ และนำไปจัดพิมพ์เป็นบันทึกการประชุมฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล เนื้อหาที่ได้จากการบันทึกการประชุมที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

4. แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษารูปแบบการสร้างแบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) กำหนดวัตถุประสงค์และขอบข่ายที่ต้องการบันทึกให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงกับเป้าหมายข้อมูลที่ต้องการสร้าง แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ตามกรอบที่กำหนด เสนอต่ออาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุมของประเด็นการประเมิน ปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จัดพิมพ์แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

5. แบบสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษารูปแบบการสร้างแบบสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) กำหนดวัตถุประสงค์และขอบข่ายที่ต้องการ สะท้อนผล สร้างแบบสะท้อนผลการปฏิบัติงานตามกรอบที่กำหนด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ความถูกต้องเหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วดำเนินการจัดพิมพ์แบบสะท้อนผล การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

วิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 4 คน และหัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 1 คน โดยสัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะ การคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โดยใช้เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ กับกลุ่มเป้าหมายแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป ซึ่งข้อคำถาม 5 ข้อ มีดังนี้

1.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 หรือไม่ อย่างไร
1.2 โรงเรียนมีการสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย อย่างไร
1.3 ที่ผ่านมามีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยอย่างไร
1.4 ท่านมีผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยหรือไม่ หากมีโปรดระบุ เช่น สื่อการสอน วิธีการสอน เป็นต้น

1.5 ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยอย่างไรบ้าง

2. การประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรม ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มเป้าหมายประเมินตนเองก่อนเข้ารับการอบรม เรื่อง การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) เป็นรายบุคคล ข้อคำถามจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้านทักษะในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาไว้ 5 ระดับ ได้แก่ 1) คะแนนต่ำกว่า 50 คืออยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) คะแนน 50-59 คือ อยู่ในระดับน้อย 3) คะแนน 60-69 คือ อยู่ในระดับปานกลาง 4) คะแนน 70-79 คือ อยู่ในระดับมาก 5) คะแนน 80 ขึ้นไป คือ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้วิจัยได้จัดการประชุมและการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน ได้แก่ ครูผู้สอน 4 คน หัวหน้าฝ่ายงานวิชาการ 1 คน โดยผู้เข้ารับการอบรมได้ทำแบบประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย มี 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) สื่อความรู้ประติมากรรมทักษะทางสมองแบบ EF 2) สื่อประสบการณ์สร้างตัวตนของเด็กปฐมวัย 3) ครูผู้สร้างประสบการณ์แก่เด็กปฐมวัยแบบ EF และ 4) ครูสร้างสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยแบบ EF จำนวน 1 วัน รวม 6 ชั่วโมง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และวิทยากร 1 คน ตามวันและเวลาที่ได้กำหนดไว้ วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาที่ได้จากการบันทึกการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

4. การจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และได้สังเกตการณ์กลุ่มเป้าหมายจากการมีส่วนร่วมเพื่อได้รับทราบปัญหา แนวทางการพัฒนา และผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) จำนวน 2 วัน รวม 6 ชั่วโมง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ การประเมินตนเองก่อน-หลังการอบรม การประชุมร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันพิจารณาถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไขปัญหาลงข้อบกพร่องของการพัฒนาโดยมีการบันทึกผลการพัฒนาที่ได้จากการประชุมปรึกษาหารือ วิเคราะห์ อภิปราย แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์สรุปผลข้อมูลเนื้อหาแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม คือ ครูผู้สอนขาดทักษะในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย และการนำทักษะไปใช้เพื่อการจัดทำแผนการสอนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย พบว่า ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) คิดเป็นร้อยละ 57.50 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20$,

$\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.28$) ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.61$) และด้านทักษะ อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.51$, $\sigma = 0.15$) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่นงเคราะห้ ได้แก่ 1) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) มี 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) สื่อความรู้ประติมากรรมทักษะทางสมองแบบ EF 2) สื่อประสบการณ์สร้างตัวตนของเด็กปฐมวัย 3) ครูผู้สร้างประสบการณ์แก่เด็กปฐมวัยแบบ EF และ 4) ครูสร้างสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยแบบ EF จำนวน 1 วัน รวม 6 ชั่วโมง และ 2) กิจกรรมการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) จำนวน 2 วัน รวม 6 ชั่วโมง 3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) จำนวน 1 วัน 6 ชั่วโมง

3. ผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่นงเคราะห้ พบว่า

3.1 จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) พบว่า ครูผู้สอนมีทักษะในการปฏิบัติให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยมากยิ่งขึ้น และครูผู้สอนสามารถนำทักษะการจัดทำแผนการสอนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยไปใช้ได้มากขึ้น หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) คิดเป็นร้อยละ 87.50 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.35$) ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.25$) และด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.32$) ซึ่งสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.2 จากการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนได้เรียนรู้ทักษะการใช้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยที่หลากหลาย นำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมการใช้สื่อที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และนำไปบูรณาการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

3.3 จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ภายหลังการอบรม พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความสนใจการเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ครูผู้สอนได้เรียนรู้ทักษะการใช้สื่อนวัตกรรมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยโดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี และทักษะการเรียนรู้ด้วยการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยได้ดียิ่งขึ้น ครูสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กปฐมวัย แก้ปัญหาการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยเพื่อให้เด็กมีพัฒนาการสมวัย สามารถนำไปบูรณาการใช้กระบวนการคิดส่งเสริมเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก่นงเคราะห้ คือ ครูผู้สอนขาดทักษะการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย เนื่องจากครูผู้สอนไม่ได้ใช้ทักษะการสอน EF เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ดังนั้น ครูผู้สอนควรเข้ารับการอบรมเพื่อฝึกทักษะที่ใช้ในการส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย มีการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยให้รอบด้าน ปฏิบัติการใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้คล่องแคล่วชำนาญ และสามารถฝึกการกระตุ้นความคิดซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทักษะการคิดเพื่อสร้างความสนใจของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ มิเตีย ไทยแลนด์ (2555, ออนไลน์) ที่แสดงไว้ว่า ปัญหาของครูผู้สอนไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดประสบการณ์หรือความชำนาญในการใช้สื่อ ครูปฏิเสธการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพราะกลัวว่าเมื่อเข้ามาแทนที่ตนเองสูญเสียความสำคัญ ขาดความรู้ในการสร้างชิ้นส่วน สื่อ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อจัดการเรียนการสอน ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาเรียนรู้คุณลักษณะเฉพาะของนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสาระการเรียนรู้ที่ทำโดยครูมีสภาพไม่น่าสนใจ ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาสื่อเพื่อการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายน้อย และครูผู้สอนที่ชำนาญการในการสอนโดยใช้เครื่องมือและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศยังมีไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยโสธรา ศิริภาพระภากร (2563, ออนไลน์) ได้ศึกษา ปัญหาการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี

การเรียนการสอน มีดังนี้ 1) ด้านการกระจายโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการศึกษาที่มีคอมพิวเตอร์ คือ ยังไม่มีหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการและที่มีอยู่ก็ขาดการบำรุงรักษา รวมทั้งไม่อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพครูน้อยมากและคอมพิวเตอร์มีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการที่ครูจะใช้ 3) มีการวางแผนที่ไม่ดีพอ วางแผนจัดการความเสี่ยงไม่ดีพอ ยิ่งสถานศึกษามีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าใด การจัดการกับความเสี่ยงย่อมจะมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านนี้เพิ่มสูงขึ้น 4) การนำเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมมาใช้งาน การนำเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมมาใช้งาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในสถานศึกษาจำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องและตรงกับลักษณะของแนวการสอนหรือนโยบายของสถานศึกษา 5) การขาดการจัดการหรือสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษา สถานศึกษายังขาดรูปแบบระบบสารสนเทศ และจัดให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับเบื้องต้น และ 7) ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่การใช้วัสดุ เครื่องมือหรืออุปกรณ์และเทคนิค วิธีการ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอและมีความล่าช้า วัสดุ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ไม่เพียงพอกับความต้องการ

2. แนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยโรงเรียนชุมชนยอดแก่นงเคราะห้ ได้แก่ 1) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) มี 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) สื่อความรู้ประติมากรรมทักษะทางสมองแบบ EF 2) สื่อประสบการณ์สร้างตัวตนของเด็กปฐมวัย 3) ครูผู้สร้างประสบการณ์แก่เด็กปฐมวัยแบบ EF และ 4) ครูสร้างสื่อสำหรับเด็กปฐมวัยแบบ EF และ 2) กิจกรรมการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) และ 3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) โดยกลุ่มเป้าหมายร่วมกันวิเคราะห์ อภิปราย แสดงความคิดเห็น และสรุปประเด็นการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) ทั้งนี้ เนื่องจากการอบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย จะช่วยพัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อประกอบการสอน สื่อความรู้ระบบการคิดที่เน้นทักษะทางสมองแบบ EF ช่วยพัฒนาครูให้นำไปพัฒนาการสร้างตัวตนของเด็กปฐมวัยแบบ EF ได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้ครูใช้สื่อนิทานที่เน้นทักษะ EF เพื่อแก้ไขปัญหาเด็กให้สามารถจดจ่อกับงานที่ทำเป็นเวลานานขึ้น ช่วยพัฒนาครูให้สามารถนำไปส่งเสริมเด็กให้มีความมุ่งมั่นทำงาน การยับยั้งชั่งใจ การคิดไตร่ตรองมากยิ่งขึ้น การทำงานส่งครูและรู้ลำดับก่อน-หลัง การมีสมาธิที่ดี การพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุและผลได้ดีขึ้น การทำกิจกรรมการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) จะช่วยให้ครูสามารถได้ร่วมมือร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องบนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม การเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ โดยสามารถพัฒนาครูในการใช้ทักษะแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการเรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นสำคัญ ส่งผลต่อครูผู้สอน คือ เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมาย วิสัยทัศน์ กระบวนการส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย เพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือจากทีมการเรียนรู้ ส่งผลต่อผู้เรียน คือ เพิ่มศักยภาพจากการเรียนรู้ตามความสนใจสามารถลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ให้น้อยลง และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) จะช่วยให้ครูสามารถแสดงออกซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย โดยการปฏิบัติที่เหมาะสมที่เป็นความสามารถของการส่งเสริมให้ครูได้มีกระบวนการสำคัญที่ใช้สร้างองค์ความรู้ การอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ที่ต้องการว่า การทำให้ครูรู้ว่าอะไรเกิดขึ้น และทำไมสิ่งเหล่านั้นจึงเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงเนตร ธรรมกุล (2557, ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย MapHR ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย 9 กิจกรรม ผลการเปรียบเทียบความรู้ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ผลการประเมินประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ได้จากการถอดบทเรียน พบว่าสิ่งที่ได้รับมีความคุ้มค่า ได้ความรู้ ได้เข้าใจเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร ได้เครือข่าย รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทราบสภาวะขององค์กร รู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำไปปรับปรุง ผู้เข้าอบรมเห็นควรจัดอบรมในลักษณะแบบนี้ต่อไป และเครือข่ายที่เกิดขึ้น ควรจะมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างสุขในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและควรมีการจัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการสร้างสุขสำหรับคนในองค์กรสืบไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ภูวจิตร (2564,

ออนไลน์) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพทางการศึกษาหรือสนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพในหลากหลายมิติให้แก่ผู้เรียน จากการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเปิดโอกาสทางวิชาชีพในยุค Next Normal สามารถวิเคราะห์ได้ 8 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้ชี้แนะ แนะนำและให้คำปรึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายการศึกษาเพื่อเข้าถึงสิทธิทางการศึกษา 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้มี Mind set ที่ต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการเรียนการสอน และการใช้ชีวิตในโลกยุค Next Normal ผ่านการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 5) ส่งเสริมและพัฒนาผ่านการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้มียุทธศาสตร์เชิงวิทยาศาสตร์ มีหลักเหตุและผลในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน 7) ส่งเสริมและพัฒนาให้ใช้โทรศัพท์มือถือในการจัดการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน มือถือจะเป็นเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีการอัปเดตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอด ซึ่งจะสร้างความสะดวกในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และ 8) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความตระหนัก และใส่ใจเรื่องความปลอดภัยด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญในการร่วมกันรักษาสีเขียวและความสำคัญของพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน และมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายทางการศึกษาที่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ เสริมสร้างให้ครูมีทักษะ ความรู้ สมรรถนะในวิชาชีพของตนเองได้อย่างเหมาะสมอันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยโสธรา ศิริภาพระภากร (2563, ออนไลน์) ได้ศึกษาปัญหาการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีการเรียนการสอน เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีการเรียนการสอนมี ดังนี้ 1) สร้างความตระหนัก ความรับผิดชอบในส่วนที่ยังบกพร่องทางนวัตกรรมของบุคลากร ส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้เกิดการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ในการใช้สื่อนวัตกรรมทางการศึกษาที่มากขึ้น 2) เพิ่มงบประมาณให้เพียงพอ ให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องจัดหางบประมาณสนับสนุน สำนักงานเขตพื้นที่ต้องช่วยเหลือและให้ความช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณได้ เพื่อใช้ในการพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และระดมทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุน 3) แนวทางการแก้ไข คือ ใช้สื่อนวัตกรรมตามความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาตามความง่ายของเนื้อหา แบ่งสื่อไปตามห้องให้ครูรับผิดชอบ ควรจัดหาห้องเพิ่มเพื่อการนี้เป็นการเฉพาะ 4) จัดกลุ่มให้เพื่อนช่วยเพื่อน คอยกำกับแนะนำช่วยเหลือ จัดครูเข้าสอนตามประสบการณ์ ความถนัด ควรจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ จัดทำนวัตกรรมที่มีโอกาสเป็นไปได้ และสร้างการมีส่วนร่วมจากชุมชนสอนเพิ่มเติมนอกเวลา และ 5) เน้นการเรียนการสอนที่นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จัดแบบทดสอบที่หลากหลาย ทั้งแบบปรนัยและอัตนัย และประเมินผลตามสภาพจริง ประเมินผลงานจากแฟ้มสะสมงาน

3. ผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแก้ว สงเคราะห์ ดังนี้

3.1 ผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) พบว่า ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยได้หลากหลาย ครูผู้สอนมีทักษะในการปฏิบัติให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยมากยิ่งขึ้น และครูผู้สอนสามารถนำทักษะการจัดทำแผนการสอนการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยไปใช้ได้มากขึ้น หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูผู้สอนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก และด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการได้มีการสร้างคู่มือการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 คือ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ที่ได้กำหนดการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นสิ่งที่สามารถให้ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี และการมีทักษะในการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัยที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้สื่อที่เหมาะสมกับการนำไปพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ คนองเดช และคณะ (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ผลการจัดประสบการณ์โดยใช้สื่อและของเล่นที่มีต่อทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สื่อและของเล่นพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัย มีประสิทธิภาพ ค่า $E1/E2=92.23/93.49$ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหลังการทดลองการจัด

ประสบการณ์โดยใช้สื่อและของเล่นพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหาร เด็กปฐมวัยในกลุ่มโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีทักษะการคิดเชิงบริหาร ไม่แตกต่างกัน และไม่มีความสำคัญทางสถิติหลังการทดลองการจัดประสบการณ์โดยใช้สื่อและของเล่นพัฒนาทักษะการคิดเชิงบริหารเด็กปฐมวัย มีความพึงพอใจต่อการจัดประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 98.11$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเนตร ธรรมกุล (2557, ออนไลน์) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย MapHR ผลการวิจัย พบว่า โปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย 9 กิจกรรม ผลการเปรียบเทียบความรู้ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้จากการตอบทเรียน พบว่า สิ่งที่ได้รับมีความคุ้มค่า ได้ความรู้ ได้เข้าใจเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบสุขภาวะองค์กร ได้เครือข่าย รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทราบสถานะขององค์กร รู้จักจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร เพื่อนำไปปรับปรุง ผู้เข้าอบรมเห็นควรจัดอบรมในลักษณะแบบนี้ต่อไป และเครือข่ายที่เกิดขึ้น ควรจะมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน รวมทั้งการสร้างสุขในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและควรมีการจัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการสร้างสุขสำหรับคนในองค์กรต่อไป

3.2 ผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ที่ได้จากการบันทึกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย ครูผู้สอนได้เรียนรู้ทักษะการใช้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยที่หลากหลาย นำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมการใช้สื่อที่ส่งเสริมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้แก่ผู้เรียน และนำไปบูรณาการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการของ PLC เป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครูและผู้บริหารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมทักษะการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยที่เป็นแนวทางการปฏิบัติที่มีรูปแบบการรวมตัวกัน การร่วมมือร่วมใจกัน และการเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหาร คณะครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องบนพื้นฐานสัมพันธ์ที่ต่อกันแบบเป็นกันเองหรือมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน มีการส่งเสริมกระบวนการทำงานแบบเป็นทีมแห่งการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้รับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่โดยตรง สามารถเป็นผู้นำร่วมกันได้ จึงส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้การคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยได้ดีขึ้น สอดคล้องกับกระบวนการในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนนสาธิต (2562) ได้จัดการศึกษากำหนดขั้นตอนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขั้นตอนที่ 3 ระดมความคิดเพื่อนำเสนอวิธีแก้ปัญหา ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้วิธีแก้ปัญหา และขั้นตอนที่ 5 สรุปผลวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งผู้บริหาร ครู และนักการศึกษาต้องร่วมมือกันบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีสยัตย์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในชุมชนแห่งวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ จริยา ทองหอม (2561) ได้ศึกษา รายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สู่สถานศึกษาและการปฏิบัติการใช้โปรแกรม Logbook Teacher เพื่อการพัฒนาครูตามแนวทางการประเมินวิทยฐานะ ว 21/2560 ผลการศึกษาพบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) สู่สถานศึกษา และการปฏิบัติการใช้โปรแกรม Logbook Teacher เพื่อการพัฒนาครูตามแนวทางการประเมินวิทยฐานะ ว 21/2560 บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.89) ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.80) และผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.76) ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ประโยชน์จากการฝึกใช้โปรแกรม การทำความเข้าใจ มีความรู้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถใช้ประโยชน์จากการเก็บรวบรวมข้อมูล การทบทวนความรู้มาตรฐานวิชาชีพและการปฏิบัติงานและการนำไปใช้เพื่อพัฒนาผลงานการเลื่อนวิทยฐานะได้

3.3 ผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย ที่ได้จากการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ภายหลังการอบรม พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัย (Executive Functions: EF) เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีความสนใจการเรียนรู้และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ครูผู้สอนได้เรียนรู้ทักษะการใช้สื่อวัตกรรมการคิดเชิงบริหารในเด็กปฐมวัยโดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการและการทำกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี และทักษะการเรียนรู้ด้วยการคิดเชิงบริหารของเด็กปฐมวัยได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) เป็นกระบวนการที่สามารถ

นำมาใช้ในการปฏิบัติร่วมกัน มีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจะช่วยเหลือครูในทีมและทำให้ผู้บริหารสามารถเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากมุมมองของครูคนอื่นได้ ซึ่งในการจัดกิจกรรมหลังจากที่จบกิจกรรมไปจะสามารถใช้กระบวนการ After Action Review เพื่อสะท้อนผลดูว่าในครั้งนี้ได้อะไรบ้าง มีประโยชน์อย่างไร อุปสรรคปัญหาอย่างไร และครั้งถัดไปจะสามารถพัฒนาครูได้อย่างไรหรือสามารถทำอะไรให้ดีขึ้นได้ ซึ่งกระบวนการ AAR ยังเอื้ออำนวยให้เกิดความรู้สึกลดท้อถอยทางใจในที่ทำงาน การตระหนักรู้ในตัวเอง การพัฒนาทักษะระหว่างบุคคล และจะช่วยพัฒนาครูให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ การทบทวนหลังปฏิบัติการ: After action review (AAR) สำหรับครู (ทีซีที โนเลจ, 2558, ออนไลน์) ได้สรุปว่าเป็นกิจกรรมที่ครูทำหลังจากทำการเรียนการสอนจะช่วยให้ครูแต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการสอนว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ผ่านทางการเขียนและการพูดด้วยการตอบคำถามง่าย ๆ ว่าทำเพื่ออะไรหรืออยากได้อะไร ทำแล้วได้ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ทำไมถึงได้มากกว่าหรือน้อยกว่าได้อะไรดี ๆ เพิ่มขึ้นบ้างและถ้าจะทำแบบนี้อีกควรปรับปรุงอย่างไร มีเป้าหมายและคำถามที่สำคัญที่ใช้เป็นการบันทึกการสะท้อนผลเพื่อได้องค์ความรู้ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพร ชะโน (2562, ออนไลน์) ได้ศึกษา เรื่อง การคิดเชิงบริหารกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งได้สะท้อนผลว่า การพัฒนาเด็กปฐมวัยคือการเข้าใจวิถีชีวิตในวัยเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี เป็นระยะเริ่มต้นของชีวิตที่ละเอียดอ่อนและมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ หลายด้านเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญที่สุดของการสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตและจิตใจเด็กจะสะสมประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวจากผู้เลี้ยงดูและสภาวะแวดล้อมในชีวิตประจำวันเป็นพื้นฐานการเรียนรู้พัฒนาการที่เกิดขึ้นกับบุคคลแต่ละคนจะต่างกันตามอิทธิพลของพันธุกรรมและประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้น การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เกิดทักษะการคิดเชิงบริหารเป็นพื้นฐานที่สำคัญทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความจำที่นำมาใช้งาน (Working memory) 2) การยับยั้งคิด (Inhibitory Control) 3) การยืดหยุ่นทางความคิด (Shift หรือ Cognitive Flexibility) 4) การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control) และ 5) การวางแผนและการจัดระบบดำเนินการ (Planning and Organizing) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการเรียนระดับสูงขึ้นไป นอกจากความแตกต่างของเด็กแต่ละคนแล้ว สิ่งแวดล้อมในครอบครัวและการเลี้ยงดูของพ่อแม่ก็มีความสำคัญเช่นกันซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการคิดเชิงบริหารของเด็กด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย โรงเรียนชุมชนยอดแสงสงเคราะห์ มี 3 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 2) กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning community: PLC) และ 3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) โรงเรียนชุมชนยอดแสงสงเคราะห์ ควรเพิ่มกิจกรรมในการพัฒนาครู เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรพัฒนาครูปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ คณองเดช และคณะ. (2563). ผลการจัดประสบการณ์โดยใช้สื่อและของเล่นที่มีต่อทักษะ EF ของเด็กปฐมวัยในโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู เขตพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กรมวิชาการ. (2546). *วิธีใหม่แห่งการเรียนรู้แบบร่วมมือ*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). *วิจัยทัศน์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailocaladmin.go.th>. 25 ตุลาคม 2563.
- จริยา ทองหอม. (2561). รายงานผลการอบรมเชิงปฏิบัติการการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)สู่สถานศึกษาและการปฏิบัติการใช้โปรแกรม Logbook Teacher เพื่อการพัฒนาครูตามแนวทางการประเมินวิทยฐานะ ว 21/2560. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนวัดมหาธาตุ.
- จิระพร ชะโน. (2562). การคิดเชิงบริหารกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย. เข้าถึงได้จาก http://edu.msu.ac.th/journal/home/journal_file/554.pdf. 10 กรกฎาคม 2564.

- เจริญ ภูวจิตร. (2564). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในยุค Next Normal*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220308-4.pdf>. 16 กรกฎาคม 2564.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วย MapHR*. เข้าถึงได้จาก <http://journal.knc.ac.th/pdf/20-1-2557-2.pdf>. 15 กรกฎาคม 2564.
- ทีชีที โนเลจ. (2558). *การทบทวนหลังปฏิบัติการ: After action review (AAR)*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/a/email.kmutnb.ac.th/tctknowledge/klum-km>. 14 กรกฎาคม 2564.
- มีเดีย ไทยแลนด์. (2555). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://mediathailand-ictedu.blogspot.com/2012/07/124.html>. 15 กรกฎาคม 2564.
- ยโสธรา ศิริภาพระภากร. (2563). *วิเคราะห์ปัญหาการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีการเรียนการสอน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.academia.edu/44858435>. 12 กรกฎาคม 2564.
- รักลูก. (2563). *EF (Executive Functions) คืออะไร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.rakluke.com/executive-functions-all/ef-for-parents/item/ef-executive-functions.html>. 12 กรกฎาคม 2564.
- โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม. (2562). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 (หลักสูตรสถานศึกษา)*. กาลสินธุ์: โรงเรียนชุมชนยอดแก่งสงคราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
- โรงเรียนนาสาร. (2562). *การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนนาสาร*. สุราษฎร์ธานี: โรงเรียนนาสาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2563–2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. กาลสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. (2562). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. มหาสารคาม: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Kemmis, S. and McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planner*. Geelong Victoria: Deakin University Press.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ GUIDELINES FOR DEVELOPING PERSONNEL COMPETENCY IN THE PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY OF PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

กัญญาวิณัฒน์ เฟลด์แมน* และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ

Kanyavee Feldman* and Bampen Maitreesophon

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด เพชรบุรี 76120

Program in Public Administration, Faculty of Public Administration and Social Studies,

Stamford International University, Phetchaburi 76120, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: KANYAVEE_1979@hotmail.com

รับบทความ 13 ตุลาคม 2565 แก้ไขบทความ 10 มกราคม 2566 ตอบรับบทความ 2 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 117 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการทำงานจริง ควบคู่กับการจัดฝึกอบรมให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ กับบุคลากร ทั้งในรูปแบบปกติและในรูปแบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง ควรมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปลุกฝังค่านิยมขององค์กร ควรมีสวัสดิการที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่กระทำความดี มีความสามารถ ความขยัน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การพัฒนาบุคลากร, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ABSTRACT

This mixed methods research aimed to examine 1) the competency level of personnel in the Provincial Electricity Authority (PEA) of Prachuap Khiri Khan Province, 2) factors for personnel development affecting the PEA personnel competency, and 3) guidelines for developing the PEA personnel competency. The sample consisted of 117 personnel, permanent employees, working in the Construction and Operations Department of the PEA in Prachuap Khiri Khan Province, and eight key informants. Data were analyzed by using descriptive and Inferential statistics methods, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple regression analysis. The overall alpha reliability coefficient of the questionnaire was overall at 0.953.

Research results revealed that: 1) the PEA personnel competency was at the highest level, 2) the factors for developing personnel in terms of technology and innovation, and training and seminars affecting the PEA personnel competency at the statistical significance level of .001 and .01, respectively, and 3) the guidelines for the development of the PEA personnel competency needing improvement covered the importance of transferring knowledge from practical work experiences, along with conducting continuous training on knowledge

and performance skills to perform tasks in various fields both in traditional and online formats. It was also essential to establish clear operational rules, cultivate organizational values, offer comprehensive welfare benefits, and recognize and support personnel who demonstrate excellence, abilities, and diligence.

Keywords: Competence, Personnel Development, Provincial Electricity Authority

บทนำ

สมรรถนะในการทำงานเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามตำแหน่งกำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่คาดหวังไว้ (McClelland, 1973, pp. 1-14) ซึ่งในปัจจุบันมีการนำเอาระบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ มาใช้อย่างมากมายในองค์กร และระบบสมรรถนะก็เป็นอีกหนึ่งระบบที่ได้รับความนิยมมากในการนำมาใช้กับงานบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นในองค์กร เนื่องจากระบบสมรรถนะสามารถช่วยให้บุคลากรทราบถึงสมรรถนะของตนเอง ทั้งในด้านของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะว่าอยู่ในระดับใด รับรู้ว่าตนเองมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไรบ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง ทำให้บุคลากรทราบถึงพฤติกรรมมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กรอันเป็นประโยชน์ในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ผู้บริหารที่นำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารก็จะทราบถึงสมรรถนะที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี และสามารถกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองได้รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ อีกทั้งยังสามารถพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะคนมีระบบสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจึงเป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องหาทางดึงเอาสมรรถนะต่าง ๆ ของคนที่เป็นบุคลากรอันทรงคุณค่านั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (วรรณกร มณีจักร, 2562, หน้า 2)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority: PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคสาขาพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มีภารกิจในการจัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2560, หน้า 1) และในส่วนของการวางแผนก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ ดังนี้ 1) งานควบคุมคลังพัสดุย่อยสারণงานแก่กระแสไฟฟ้า ขัดข้อง 2) งานแก่กระแสไฟฟ้าขัดข้อง 3) งานสำรวจ ออกแบบ ปรับปรุงระบบไฟฟ้า 4) งานก่อสร้างระบบจำหน่ายไฟฟ้า 5) งานตรวจสอบมาตรฐานการก่อสร้าง 6) งานตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า 7) งานวิเคราะห์วางแผนและควบคุมการจ่ายไฟฟ้า 8) งานตรวจสอบคุณภาพไฟฟ้า 9) งานหม้อแปลงและคาปาซิเตอร์ 10) งานบริการหลังการขาย 11) งานระบบผลิตและระบบไฟฟ้าสำรอง 12) งานควบคุมสายสื่อสารโทรคมนาคม 13) งานยานพาหนะและเครื่องมือกล 14) งานความปลอดภัยและชีวอนามัย 15) งานโยธาและซ่อมแซมสถานที่ 16) งานจัดทำฐานข้อมูลสินทรัพย์อุปกรณ์ไฟฟ้า (ADS) และ 17) งานสร้าง/ปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ GIS ซึ่งแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการมีความรับผิดชอบในการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนกที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแผนกรวมทั้งวางแผน ตรวจสอบ สั่งการและให้ข้อมูลหรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของแผนกเป็นไปอย่างถูกต้อง อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2564, หน้า 31-33) ดังนั้น พนักงานทุกคนจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะ หรือคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) แรงบันดาลใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ทักษะ (Skill) มุมมองที่มีต่อภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) ซึ่งเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (Boyatzis, 1982, p. 21)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนทิศทางขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. ที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Utility) โดยการสร้างระบบและกลไกเพื่อนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พัฒนาทักษะพนักงานด้านความรู้ (Hard Skill) และด้านอารมณ์ (Soft Skill) ส่งเสริมการสร้างและขยายผลการใช้งานนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มี Productivity สูงขึ้น ตามแนวทางการบริหารและพัฒนาองค์กรด้วยนโยบาย KEEN14 โดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักด้านทรัพยากรบุคคล 4D: ที่จะสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) Developing "Growth Mindset" to cope up with change พัฒนาบุคลากรให้มี

Growth Mindset & Digital Mindset ปรับกรอบแนวคิดให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และงานที่ท้าทายเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ใหม่แบบบูรณาการ 2) Implementing HR Dashboard ปรับเปลี่ยนการทำงานของบุคลากรโดยให้ความสำคัญของการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และคำนึงถึงผู้ใช้ระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสบการณ์เชิงบวก สามารถนำข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ไปวิเคราะห์สถานการณ์และประเด็นปัญหาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในระดับบริหารได้ 3) Managing Digital Talent จัดทำระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตักตวงศักยภาพของบุคลากรกลุ่มสำคัญให้เป็นคนเก่งด้านดิจิทัลเพื่อสามารถสนับสนุนและเสริมสร้างให้ กฟผ. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรองรับธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในอนาคต 4) Embedding Digital Culture พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนให้ทุกคนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกกลุ่มบุคลากร เพื่อให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรมุ่งหวัง ทั้งในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563, หน้า 1)

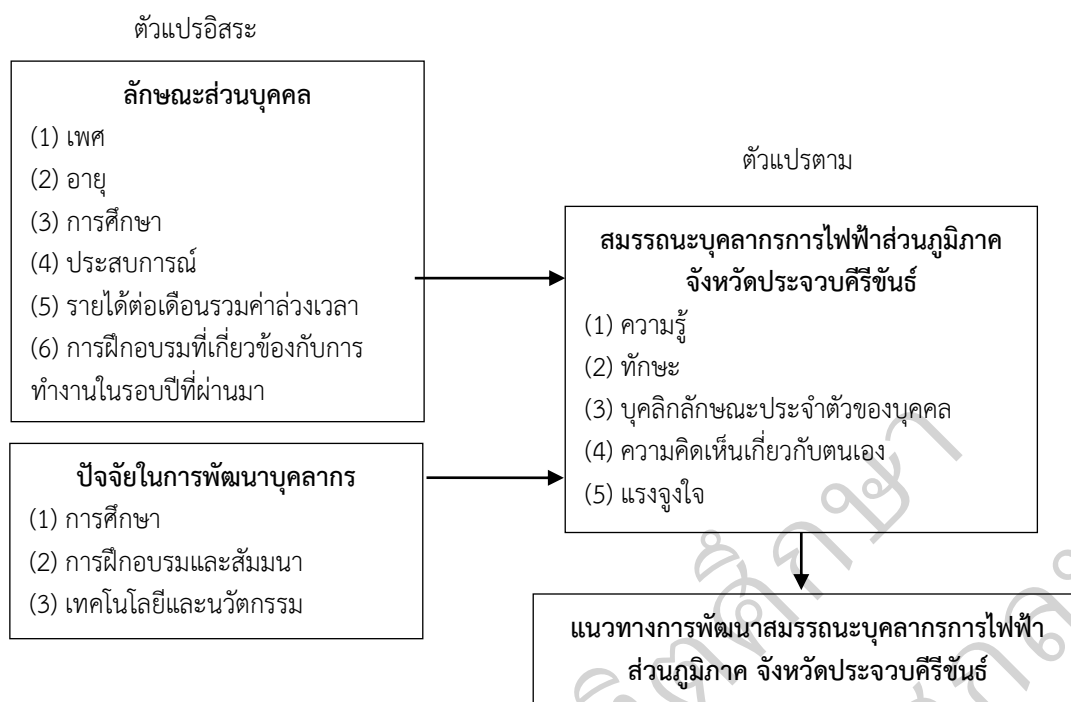
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังได้มีนโยบายในการเสริมสร้างบุคลากรแห่งอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อ 1) พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาในการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะของบุคลากร 2) พัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลเตรียมความพร้อมในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 3) พัฒนากลุ่มบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็น HR Business Partner ให้มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีกลยุทธ์การเสริมสร้างบุคลากรแห่งอนาคต ดังนี้ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และแผนปฏิบัติการดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม 2) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ให้มีทักษะที่สอดคล้องกับองค์กรคาดหวัง (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563, หน้า 23) แต่เนื่องจากภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีมากมาย จนทำให้เกิดปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอและขาดคุณภาพ ปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เหมาะสม ตรงตามความต้องการและขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรขาดสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ ขาดความรู้ความชำนาญ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึง ค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเท่าที่ควร (ทรัพย์อนันต์ ชูศรีทอง, 2562, หน้า 79-90) ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ให้บุคลากรแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานร่วมกัน และในขณะเดียวกันก็ต้องมีความรู้ ความสามารถของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งความสามารถของบุคลากรแต่ละคนเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสมรรถนะขององค์กร เมื่อบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ประยุกต์ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ แนนเดอร์ (Nadler, 1980, p. 5) ทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีของ ไฮนิช โมเลندا และรัสเซล (Heinich, Molenda & Russell, 1993, p. 449) และทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมของ ชาปิโร (Shapiro, 2006, p. 42) มาเป็นตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การศึกษา 2) การฝึกอบรมและสัมมนา และ 3) เทคโนโลยีและนวัตกรรม และประยุกต์ทฤษฎีสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, pp. 1-14) สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993, pp. 10-15) มาเป็นตัวแปรตาม คือ สมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และ 5) แรงจูงใจ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 11 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 117 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2565) ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ ผู้จัดการแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 8 หน่วยงาน ได้แก่ 1) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบางสะพานน้อย 3) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกุยบุรี 4) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอปราณบุรี 5) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสามร้อยยอด 6) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยตำบลหนองพลับ 7) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยปากน้ำปราณ 8) สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอหัวหิน รวมทั้งสิ้น 8 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ 5) รายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลา และ 6) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การศึกษา 2) การฝึกอบรมและสัมมนา 3) เทคโนโลยีและนวัตกรรม ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคล

(Personal Characteristic of attribute/Traits) 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) 5) แรงจูงใจ (Motive) มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำถามให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยเนื้อหา คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคล (Personal Characteristic of attribute/Traits) 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) 5) แรงจูงใจ (Motive)

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลโดยใช้การเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 กับบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 11 หน่วยงาน และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากเอกสารหนังสือ ตำราทางวิชาการต่าง ๆ สถิติ หรือทะเบียนของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับ คุณภาพการให้บริการ ผลจากงานวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ ทั้งใน และต่างประเทศ และ 3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ 5) รายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลา และ 6) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการใส่โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การศึกษา 2) การฝึกอบรมและสัมมนา 3) เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skill) 3) บุคลิกลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคล (Personal Characteristic of attribute/Traits) 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) 5) แรงจูงใจ (Motive) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงและเรียบเรียงให้เห็นถึงประเด็นสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ ในการทดสอบ (Chi-Square Test) สถิติไร้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) สถิติพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนจากการวิเคราะห์ Multi Linear Regression Analysis เป็น Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	σ	S.D.	ระดับสมรรถนะ	ลำดับที่
1. ความรู้	4.45	0.48	มากที่สุด	4
2. ทักษะ	4.46	0.48	มากที่สุด	3
3. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.63	0.44	มากที่สุด	1
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	4.43	0.48	มากที่สุด	5
5. แรงจูงใจ	4.53	0.46	มากที่สุด	2
รวม	4.52	0.40	มากที่สุด	

2. ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในภาพรวมส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ในภาพรวมส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร	สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.722	0.237	-	7.277	0.000***
1. การศึกษา	-0.035	.063	-0.055	-0.567	0.572
2. การฝึกอบรมและสัมมนา	0.229	0.083	0.315	2.769	0.007**
3. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.431	0.068	0.538	6.380	0.000***

หมายเหตุ * $p \leq 0.05$ $R = 0.752$

** $p \leq 0.01$ $R^2 = 0.565$

*** $p \leq 0.001$ R^2 ปรับ = 0.553

$F = 48.930$

ระดับนัยสำคัญ = 0.000

Durbin-Watson = 1.816

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับสูง 0.752 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 55.30-56.50 ซึ่งการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.816 คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา

และ 3) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\beta_{\text{เทคโนโลยี}} = 0.538$, Sig. = 0.000) ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ($\beta_{\text{ฝึกอบรม}} = 0.315$, Sig. = 0.007) และด้านการศึกษา ($\beta_{\text{การศึกษา}} = -0.055$, Sig. = 0.572) โดยมีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา

จากตาราง สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 1.722 + 0.229 (\text{การฝึกอบรมและสัมมนา}) + 0.431 (\text{เทคโนโลยีและนวัตกรรม})$$

$\hat{Y}$ หมายถึง สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า R^2 (Coefficient of Determination) ในระดับปานกลางซึ่งมีค่า = 0.565

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม พบว่า ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการทำงานจริง ควบคู่กับการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก ทั้งในรูปแบบปกติและในรูปแบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่หน่วยฝึกนครชัยศรี และการบันทึกขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย แล้วนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาเพิ่มเติม ฯลฯ กอปรกับควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในแต่ละปีได้มีการกำหนดหลักสูตรการอบรมประมาณ 20-30 หลักสูตร โดยได้ให้ ผอ. ของแต่ละเขตเป็นผู้คัดเลือกเสนอชื่อผู้ที่มีความสามารถฝึกอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้ ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น สามารถนำมาพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ส่วนด้านทักษะ ควรมีการจัดฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านการให้บริการ ด้านการสื่อสาร ฯลฯ นอกจากนี้ควรมีการทดสอบทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูพัฒนาการ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมจากหัวหน้างานและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านบุคลิกลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคล ควรมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยสูงสุด มีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การแต่งกาย เครื่องมือ และร่างกาย ฯลฯ ให้มีความพร้อมต่อการทำงานตลอดเวลา นอกจากนี้ควรมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้บริการด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้รับบริการได้อย่างชัดเจนเป็นหลัก ส่วนด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองควรมีการปลูกฝังค่านิยมขององค์กร ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งเน้นการให้บริการกับประชาชนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และพร้อมนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งควรมีการบูรณาการการทำงานระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันต่อความต้องการ สำหรับด้านแรงจูงใจ ควรมีสวัสดิการที่ดี มีเงินเดือน เงินพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ทุนการศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่กระทำความดี มีความสามารถ ความขยัน โดยจะนำมาพิจารณาประเมินเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง นอกจากนี้ ควรมีการผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่องาน เพื่อให้สามารถเติบโตในสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ เน้นการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

4. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีรายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลา 15,001-25,000 บาท และมีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา 1-2 ครั้ง

5. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลักษณะ ส่วนบุคคล	สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์						
	ค่าสถิติ	ความรู้	ทักษะ	บุคลิกลักษณะ ประจำตัวของ บุคคล	ความคิดเห็น เกี่ยวกับ ตนเอง	แรงจูงใจ	ภาพรวม
1. เพศ	χ^2	0.374	1.202	1.185	0.438	0.477	1.096
	Sig	0.415	0.274	0.138	0.402	0.394	0.289
2. อายุ	χ^2	7.153	4.741	4.582	6.014	4.791	5.298
	Sig	0.260	0.393	0.167	0.323	0.390	0.363
3. ระดับการศึกษา	χ^2	4.406	4.421	0.592	1.049	7.136	4.501
	Sig	0.311	0.310	0.449	0.492	0.154	0.305
4. ประสบการณ์	χ^2	3.986	6.896	2.706	4.021	3.336	9.635
	Sig	0.340	0.166	0.220	0.337	0.383	0.071
5. รายได้ต่อเดือน รวมค่า ล่วงเวลา	χ^2	7.799	8.273	10.458	7.899	5.894	4.460
	Sig	0.127	0.110	0.008**	0.123	0.418	0.308
6. การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานในรอบปีที่ผ่านมา การทำงาน	χ^2	4.534	1.979	5.890	1.711	3.807	3.102
	Sig	0.303	0.461	0.059	0.472	0.352	0.398

จากตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P > .05$ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือน รวมค่าล่วงเวลา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ ในภาพรวม มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อบุคลากรและองค์กร ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทฤษฎีของ แมคคิลแลน (McClelland, 1973, pp. 1-14) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็นการอธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ร่วมกันเป็นแรงผลักดันให้ บุคคลแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ 1) ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) ได้แก่ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ในการออกแบบสร้างและออกแบบโปรแกรม ทักษะด้านการแพทย์และพยาบาลในการรักษา เป็นต้น 3) ความรู้สึเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ได้แก่ ทศตนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) 4) อุปนิสัย (Trait) ได้แก่ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือ เขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น 5) แรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา เอกวัตร (2556, หน้า 292) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย

สนับสนุนสมรรถนะของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความรู้รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญดา ชูก้อนทอง (2557, หน้า 395-404) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมากที่สุด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานส่วนตำบลสามารถใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีที่สมัยใหม่เพื่อหาข้อมูลและติดต่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อมูลภายนอกองค์กรได้ มีระดับสมรรถนะมากที่สุด อยู่ในระดับมาก สำหรับสมรรถนะส่วนบุคคลลำดับรองลงมา คือ ด้านทักษะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้ทำงานที่ตนเองชอบเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่ง มีระดับสมรรถนะมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะที่พนักงานส่วนตำบลมีน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบ/กฎหมาย โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความรู้เกี่ยวกับ พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีระดับสมรรถนะมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ในด้านการบริการ มีระดับสมรรถนะมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ของสมรรถนะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธัญญา อรุณภู่ (2557, หน้า 94-95) วิจัย เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจบริการของบริษัทเคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ด้านแรงจูงใจ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557, หน้า 63-64) วิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของบุคลากรโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยรวมมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา ประชุมทอง และกฤตชน วงศ์รัตน์ (2560, หน้า 146) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ผลิตภัณฑ์ผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์ผลไม้กระป๋องจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิตรองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะในการผลิต ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทร์นิล (2561, หน้า 229-246) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ความรู้ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ส่วนด้านทักษะความเชี่ยวชาญและแรงจูงใจ มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในภาพรวมส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ในภาพรวมส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา เป็นปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทร์นิล (2561, หน้า 229-246) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ด้านความรู้ พบว่า ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1

กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และได้รับการฝึกอบรมเสริมทักษะภาษาต่างประเทศ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คนพต มหพันธ์ (2560, หน้า 1-2) วิจัยเรื่องสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการภายหลังการ ฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ระดับสมรรถนะภายหลังการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม พบว่า ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ ควรมีการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการทำงานจริง ควบคู่กับการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก ทั้งในรูปแบบปกติและในรูปแบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมที่หน่วยฝึกนครชัยศรี และการบันทึกขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย แล้วนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาเพิ่มเติม ฯลฯ กอปรกับควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในแต่ละปีได้มีการกำหนดหลักสูตรการอบรมประมาณ 20-30 หลักสูตรโดยได้ให้ ผอ. ของแต่ละเขตเป็นผู้คัดเลือกเสนอชื่อผู้ที่มีความสามารถมาฝึกอบรมเรียนรู้เพิ่มเติม นอกจากนี้ ควรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น สามารถนำมาพัฒนางานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ส่วนด้านทักษะ ควรมีการจัดฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านการให้บริการ ด้านการสื่อสาร ฯลฯ นอกจากนี้ควรมีการทดสอบทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาการ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมจากหัวหน้างานและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับด้านบุคลิกลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคล ควรมีการประเมินในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยสูงสุด มีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การแต่งกาย เครื่องมือ และร่างกาย ฯลฯ ให้มีความพร้อมต่อการทำงานตลอดเวลา นอกจากนี้ควรมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้บริการด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้ใช้บริการได้อย่างชัดเจนเป็นหลัก ส่วนด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองควรมีการปลูกฝังค่านิยมขององค์กร ให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งเน้นการให้บริการกับประชาชนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และพร้อมนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งควรมีการบูรณาการการทำงานระหว่างกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว และทันต่อความต้องการ สำหรับด้านแรงจูงใจ ควรมีสวัสดิการที่ดี มีเงินเดือน เงินพิเศษ เบี้ยเลี้ยง ทุนการศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่กระทำความดี มีความสามารถ ความขยัน โดยจะนำมาพิจารณาประเมินเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่ง นอกจากนี้ ควรมีการผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่องาน เพื่อให้สามารถเติบโตในสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ เน้นการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา พิศาลบุตร (2559, หน้า 1324) วิจัย เรื่อง แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัย พบว่า การเพิ่มระดับสมรรถนะในแต่ละด้านและรวมทุกด้านของบุคลากรแต่ละคนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองโดยปฏิบัติงานที่ทำอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาทั้งในระบบหรือนอกระบบ และการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เพื่อลดเวลาการเรียนรู้งานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การพัฒนาระดับสมรรถนะขององค์การโดยใช้วิธีเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรแต่ละคนหรือเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรโดยรวมขึ้นอยู่กับผลการวัดสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนในองค์การ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขีดความสามารถขององค์การ ตลอดจนความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความไม่พร้อมในการสนับสนุนเวลาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรทาท มั่งคัม (2562, หน้า 1-15) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร คือ การฝึกอบรม และพัฒนาการมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตาม การทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดูงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

4. ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนรวมค่าล่วงเวลา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนู เชื้อพรรณงาม (2563, หน้า 10-12) วิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า การทดสอบสถิติเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านความรู้และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีแนวทางและวิธีการ ที่ส่งผลให้บุคลากรแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น รวมถึงมีประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการ ประชาชน อันประกอบไปด้วย การศึกษา การฝึกอบรมและสัมมนา เทคโนโลยีและนวัตกรรม สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ของ แนนเดอร์ (Nadler, 1980, p. 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่อง ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ 2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษา ยังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงาน ปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความ พร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากร ขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา และยังสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีของ ไฮนิช โมเลندا และรัสเซล (Heinich, Molenda & Russell, 1993, p. 449) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) เทคโนโลยีใน ฐานะที่เป็นกระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือการจัดระบบของความรู้อื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติ เป็น กระบวนการที่เชื่อถือได้และนำไปสู่การแก้ปัญหา 2) เทคโนโลยีในฐานะที่เป็นผลผลิต (Product) หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นผลผลิต ของกระบวนการทางเทคโนโลยี เช่น หนังสือเป็นผลผลิตของเทคโนโลยีทางการพิมพ์ หรือฟิล์มภาพยนตร์ และเครื่องฉายภาพยนตร์ เป็นผลผลิตของเทคโนโลยีทางภาพถ่าย เป็นต้น 3) เทคโนโลยีในฐานะของการผสมระหว่างกระบวนการและผลผลิต เช่น เทคโนโลยีการ สื่อสารโทรคมนาคม ช่วยให้การส่งข่าวเป็นไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งนี้เป็นผลจากความก้าวหน้าของเทคนิควิธีดำเนินการ และความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน หรือเป็นกระบวนการที่ไม่สามารถแยกจากผลผลิตได้ เช่น คอมพิวเตอร์เป็นผล จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคอมพิวเตอร์และการทำงานของคอมพิวเตอร์เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์โปรแกรม รวมทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎี เกี่ยวกับนวัตกรรมของ ซาปิโร (Shapiro, 2006, p. 42) กล่าวว่า นวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความสามารถขององค์กร ซึ่งถ้าหากองค์กร ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสามารถขององค์กรแล้ว ก็จะสามารถสร้างนวัตกรรมได้มากขึ้น โดยนวัตกรรมในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) นวัตกรรมระดับกิจกรรม (Event Idea) นวัตกรรมเป็นเพียงกิจกรรมในการรวบรวมความคิดที่ เกิดขึ้นเป็นครั้ง ๆ เช่น การระดมความคิด การประกวดความคิดใหม่ ซึ่งหลายครั้งที่แนวความคิดดี ๆ สามารถสร้างคุณค่ามหาศาล ให้แก่องค์กร แต่ในปัจจุบันการนำแนวคิดปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย 2) นวัตกรรมระดับกระบวนการ (Process Deliverable) นวัตกรรมระดับนี้จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานมากขึ้น องค์กรมีกระบวนการในการระบุปัญหาและเลือก แนวความคิดเพื่อมาช่วยแก้ปัญหา โดยจัดทำแผนดำเนินการเพื่อนำแนวความคิดมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะเกิดขึ้นเป็นช่วง ๆ ไม่มีความต่อเนื่อง 3) นวัตกรรมระดับองค์การ (Capability Environment) นวัตกรรมในระดับนี้จะมีความสามารถหลักของ องค์กร พนักงานจะดำเนินการสร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง บริการและกระบวนการทำงานอยู่อย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยระดับของนวัตกรรมจะมีการพัฒนาเป็นลำดับขึ้น จากระดับกิจกรรม ไปสู่ระดับกระบวนการและระดับ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาดา ชูก้อนทอง (2557, หน้า 395-404) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงาน

ส่วนตำบลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสมรรถนะ พบว่า พนักงานส่วนตำบลสามารถใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีที่สมัยใหม่เพื่อหาข้อมูลและติดต่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อมูลภายนอกองค์กรได้ มีระดับสมรรถนะมากที่สุด อยู่ในระดับมากอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ บุญกุล (2559, หน้า 82-85) วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน และการจัดการความรู้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณพศ มหพันธ์ (2560, หน้า 1-2) วิจัยเรื่องสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการภายหลังการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะภายหลังการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสงศ จันทรนิล (2561, หน้า 229-246) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การไฟฟ้าฯ ควรมีการกำหนดนโยบายด้านการฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับการ พัฒนาและสามารถนำมาพัฒนางานในหน้าที่ของตนหรือสอนงานบุคลากรในฝ่ายได้

1.2 การไฟฟ้าฯ ควรมีการวางแผนการจัดหา หรือการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการ สนับสนุนการทำงานของบุคลากร เพื่อให้คุณภาพของงานและการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัยนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

2.1 ความรู้ การไฟฟ้าฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเสริมสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน เช่น PEA Life Application เป็นต้น และควรสนับสนุนให้บุคลากรเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสื่อสารแบบหลอมรวม (Webex) เพื่อให้สามารถนำมาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทักษะ การไฟฟ้าฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเสริมสร้างทักษะให้สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถใช้อุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2.3 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล การไฟฟ้าฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเสริมสร้างบุคลิกลักษณะประจำตัวให้รู้จักมี ความรับผิดชอบในงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน และมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ ใหม่ ๆ

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง การไฟฟ้าฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเสริมสร้างตนเองให้มีความชำนาญในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหันได้

2.5 แรงจูงใจ การไฟฟ้าฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรเสริมสร้างพลังที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่เพื่อน ร่วมงาน และควรให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเป็นที่พอใจของพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จเป็น อย่างดี

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลให้มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ได้หลากหลายมากขึ้น เช่น ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน เป็นต้น

3.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตภาคกลางตอนล่าง เพื่อนำ ผลการวิจัยที่ได้มาบูรณาการร่วมกัน แล้วนำไปพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ตรงตาม เป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2560). แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2557-2566 (ทบทวนครั้งที่ 3 พ.ศ. 2560). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2563). นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล. เข้าถึงได้จาก <https://www.pea.co.th/Portals/0/HR/2563%20%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%20HR%202563%20final.pdf?ver=2020-06-09-093935-217>. 22 กุมภาพันธ์ 2565.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2563). รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2563. กรุงเทพฯ: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.
- _____. (2564). หน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Description). เข้าถึงได้จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER8/DRAWER008/GENERAL/DATA0000/00000192.PDF>. 3 เมษายน 2565.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2565). จำนวนบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ประจวบคีรีขันธ์: งานทะเบียนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
- คณพศ มหพันธ์. (2560). สมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการภายหลังการฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- จันทร์ทา มั่งคามี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. การค้นคว้าอิสระ รม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรนนท์ บุญกุล. (2559). แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ดิสพงศ์ จันทรนิล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. วิทยานิพนธ์ รม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ทรัพย์อนันต์ ชูศรีทอง. (2562). อิทธิพลของสมรรถนะของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(1), 79-90.
- นิชนู เชื้อพรรณงาม. (2563). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ. เข้าถึงได้จาก http://www.mba-industrial-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-1-1_1627402420.pdf. 1 เมษายน 2564.
- เบญญาภา เอกวัตร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 292-306.
- ปิยะดา พิศาลบุตร. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(1), 1315-1326.
- ภิญญา ชูก้อนทอง. (2557). การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(1), 395-406.
- วรรณกร มณีจักร. (2562). ปัญหาและอุปสรรคของระบบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การ. งานนิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชุดา ประชุมทอง และ กฤตชน วงศ์รัตน์. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพขององค์การ บริษัท ผลิตรายผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศรันญา อรุณ. (2557). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจการบริการของบริษัทเคาน์เตอร์เซอร์วิส จำกัด. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 5(2), 90-102.
- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. (2557). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley.

- Heinich. R., Molenda. M. & Russell. J. (1993). *Instructional Media and the New Technologies of Instruction*. (3rd ed). New York: Macmillan Publishing.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather than Intelligence. *American Psychologists*, 28(1), 1-14.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development: A Management Tool*. Housto: Gulf.
- Shapiro, A.R. (2006). Measuring Innovation: Beyond Revenue from New Products. *Research Technology Management*, 49, 42.
- Spencer, L.M. & Spencer S. M. (1993). *Competence at work*. New York: John Wiley.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี DEVELOPMENT OF AN EXTERNAL TRAINING REGISTRATION SYSTEM OF EMPLOYEES AT A HOSPITAL IN CHONBURI PROVINCE

เนตรสุวรรณ ประมูลทรัพย์* ระพิน ชูชื่น ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และ วาญญู สุวรรณเศรษฐ์

Netsuwan Pramualsup*, Rapin Chuchuen, Paratchanun Charoenarpornwattana and Watunyoo Suwannaset

สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

Program in Human Resource Development, Faculty of Education, Burapha University, Chonburi 20131, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: inakorabbit@gmail.com

รับบทความ 2 พฤศจิกายน 2565 แก้ไขบทความ 14 มกราคม 2566 ตอบรับบทความ 2 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี 2) ประเมินประสิทธิภาพของระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนา คือ ADDIE Model มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ โปรแกรม php และ Notepad++

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ จากคณะกรรมการวิชาการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบและพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล จำนวน 18 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มผู้ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล จำนวน 82 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนารูปแบบระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ พบว่า ระบบควรมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หน้าหลักระบบ ส่วนที่ 2 การกรอกข้อมูลการขออบรมภายนอกโรงพยาบาล ส่วนที่ 3 การตรวจสอบสถานะการอนุมัติ ส่วนที่ 4 ระบบการค้นหาข้อมูล ส่วนที่ 5 ระบบฐานข้อมูลและรายงาน ส่วนที่ 6 หลักเกณฑ์ ระเบียบ และการเบิกค่าใช้จ่ายในการอบรมประชุมภายนอกโรงพยาบาล และคู่มือ และส่วนที่ 7 ระบบประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการ 2) การประเมินประสิทธิภาพของระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ระบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ขั้นตอนการกรอกข้อมูลการขออบรมภายนอกโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.87, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ การตรวจสอบสถานะการอนุมัติ (ค่าเฉลี่ย = 4.79, S.D. = 0.41) และระบบฐานข้อมูลระบบการตรวจสอบสิทธิ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.79, S.D. = 0.41) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ จากการประเมินจึงสรุปได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีได้

คำสำคัญ: การพัฒนาระบบ, การขออบรมภายนอก, การตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอก

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) develop the external training registration system for personnel within the academic services unit in a hospital in Chonburi province, 2) evaluate the effectiveness of the developed system, and 3) examine the satisfaction of personnel toward the developed system. The five-stage ADDIE Model was implemented, covering: analysis, design, development, implementation, and evaluation. The development tools included the PHP program and Notepad++.

The sample in this research was divided into three groups: Group 1 comprised medical doctors, nurses, and staff members from the academic committee of a hospital in Chonburi province. The focus group discussion was carried out with ten participants. Group 2 involved 18 stakeholders in designing and developing the developed system, and Group 3 consisted of 82 users, obtained through purposive sampling, including medical doctors, nurses, and staff members who utilized the developed system. Statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that: 1) The model development of the external training registration system for personnel consisted of seven components: Part 1, Homepage System; Part 2, Training Request Submission; Part 3, Approval Review; Part 4, Information Search System; Part 5, Database and Reporting System; Part 6, Guidelines, Regulations, and External Training Expense Reimbursement and Manual; and Part 7, Service Satisfaction Survey System; 2) The effectiveness evaluation of the developed system was conducted by experts, revealing its high level of appropriateness; and 3) The overall user satisfaction with the developed system reached the highest level (mean = 4.87, S.D = 0.34), followed by the approval review (mean = 4.79, S.D = 0.41) and the database and reporting system (mean = 4.79, S.D = 0.41), respectively. Based on the assessment, the developed system significantly improved the efficiency of the academic services unit in a hospital in Chonburi province.

Keywords: System Development, External Training Submission, External Training Program Registration

บทนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศ ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในการใช้งานหลายลักษณะ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ระบบสารสนเทศช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร กล่าวคือ ช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ เพราะข้อมูลถูกจัดเก็บและบริหารอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจึงสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ในรูปแบบที่เข้าถึงได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ทันต่อความต้องการ ซึ่งช่วยในการกำหนดแผนปฏิบัติการ กลยุทธ์ และการวางแผนเป้าหมาย โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศมาเริ่มในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เนื่องจากสารสนเทศถูกรวบรวมและจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้มีประวัติของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง สามารถที่จะบ่งชี้แนวโน้มของการดำเนินงานว่าจะไปในลักษณะใด การตรวจสอบการดำเนินงานข้อมูลบางส่วนมาประมวลผล เพื่อประกอบการประเมินสารสนเทศที่ได้ จะแสดงให้เห็นผลการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ (หทัยชนก แจ่มถิน, 2557) เทคโนโลยีด้านสาธารณสุขและการแพทย์ก็เช่นเดียวกัน เริ่มมีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ธุรกิจโรงพยาบาลจึงเข้ามามีบทบาทในการแข่งขันทางด้านการตลาดในปัจจุบัน องค์กรมีระบบสารสนเทศของโรงพยาบาลในการจัดเก็บฐานข้อมูลการรักษาสุขภาพของผู้ป่วย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายหลักของโรงพยาบาล (ปัทมา เทียงสมบุญ, 2561) ระบบสารสนเทศในโรงพยาบาลที่มีการพัฒนาเพื่อสร้างความสะดวกสบายต่อการรับบริการภายในองค์กรนั้น มีหลายระบบด้วยกัน เช่น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นำโปรแกรม H.I.S. มาใช้ในการให้บริการผู้ป่วย และช่วยลดภาระในการทำรายงานประจำเดือนของแผนกต่าง ๆ เช่น การลงทะเบียนผู้ป่วยใหม่ การเก็บประวัติผู้ป่วยนอก การเก็บประวัติการรักษาผู้ป่วยในโรคระบาด การทำรายงานสถิติต่าง ๆ ในโรงพยาบาล (นภาพร ฉิมณรงค์, 2559) จากตัวอย่างที่ได้กล่าวมานั้น เป็นการให้บริการทางการแพทย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการรักษา อย่างไรก็ตามองค์กรที่ให้บริการทางการแพทย์จะต้องมีหน่วยงานที่สนับสนุนทางการแพทย์ ที่เรียกว่า สำนักงานฝ่ายสนับสนุน (Back office) ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง ฝ่ายบริหารงานพัสดุและจัดซื้อฯ จะเห็นว่าในด้านของงานสนับสนุนทางการแพทย์นั้น ก็มีการพัฒนาระบบเพื่อบริการบุคลากรภายในองค์กรด้วยเช่นกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เป็นประโยชน์

แก่การบริการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ (ผลัฎฐา วิวัฒนชาติ, 2562) ซึ่งคล้ายกับสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้มีการพัฒนาระบบการลงทะเบียนอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตช่วยในเรื่องการบริหารจัดการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าอบรมในการสมัครอบรมและการฝึกอบรม ความสะดวกให้กับผู้จัดการอบรมและวิทยากรในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม (พิเชษฐ เพียรเจริญ และอำนาจ สุนนเขตร์, 2553) นอกจากการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยแล้ว การพัฒนาบุคลากรในองค์กรก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนตลอดไป ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดฝึกอบรมภายในองค์กร หรือการส่งบุคลากรออกไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร ได้แก่ จัดการอบรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน งานสนับสนุนการปฏิบัติการทางวิชาการ ภายนอกโรงพยาบาล โดยการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงาน/ปฏิบัติการวิจัยภายนอกองค์กร งานบันทึกค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการฝึกอบรม เช่น ค่าลงทะเบียน ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ในระบบประวัติการฝึกอบรมของบุคลากร งานบริการค้นหาข้อมูลประวัติการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงาน/ปฏิบัติการวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งข้อมูลสารสนเทศที่ถูกบันทึกในระบบนี้ทำให้สะดวกในการเรียกดูรายงานได้ทันที ผู้บริหารสามารถเข้าถึงหลักสูตรที่บุคลากรไปฝึกอบรมรวมถึงงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจุบันได้มีการพัฒนาโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อรองรับระบบการฝึกอบรม เช่น ระบบบันทึกประวัติการฝึกอบรม Training Record System เป็นระบบที่เก็บบันทึกประวัติการฝึกอบรมของพนักงานแต่ละคน ให้สามารถค้นหาและแสดงประวัติเป็นรายบุคคลได้ สามารถสรุปรายงานออกมาได้ทันที รวมถึงสรุปผลการฝึกอบรมเป็นรายหลักสูตร ข้อมูลเบื้องต้นของพนักงานในบริษัทได้ (ครูเอก, 2553) ซึ่งคล้ายกับ สภาวิชาชีพไทยที่มีการพัฒนาเว็บไซต์ของสภาวิชาชีพและระบบสารสนเทศหลักในด้านงาน เงิน คน และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนงานตามภารกิจหลักของทุกหน่วยงานในสภาวิชาชีพไทย และต่อมาได้พัฒนาระบบ V TRC APPLICATION แอปพลิเคชันสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภาวิชาชีพไทย ที่เพิ่มความสะดวกสบายมาไว้ในมือ สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารจากสภาวิชาชีพไทยได้ตลอดเวลา เช่น ข่าวสาร ข่าวประชาสัมพันธ์ กิจกรรม ข่าวการรับสมัครงาน หลักสูตรการฝึกอบรมแบบออนไลน์ บุคลากรสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดเวลาและทุกที่ อีกทั้งระบบยังมีการบันทึกประวัติการฝึกอบรมรายบุคคลไว้ด้วย ข้อมูลการเงิน ข้อมูลภาษี ข้อมูลสิทธิต่าง ๆ และการแสดงบันทึกเวลาเข้า-ออกงาน บุคลากรสามารถตรวจสอบข้อมูลการสแกนเวลาเข้าออกงานได้ทันที (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สภาวิชาชีพไทย และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์, 2565)

ปัจจุบันงานบริการทางวิชาการ ฝ่ายวิชาการและวิจัย โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีหน้าที่ในด้านการตรวจสอบสิทธิ์และบันทึกข้อมูลการขอไปฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงาน/ปฏิบัติการวิจัย ภายนอกโรงพยาบาลของแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาของงบประมาณในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี การเลื่อนระดับทางวิชาการหรือการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่เนื่องจากการบริการในเรื่องการค้นหาประวัติการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกยังคงเกิดปัญหาอยู่ เพราะการเก็บข้อมูลดังกล่าวยังคงเป็นกระดาษและถูกจัดเก็บเข้าแฟ้มประวัติการฝึกอบรม รวมถึงขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิ์ด้วย เมื่อต้องเช็คสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลหรือการสืบค้นหาประวัติการอบรมทั้งภายในและภายนอก จึงต้องใช้วิธีการค้นหาจากแฟ้มประวัติการฝึกอบรมเท่านั้น และหากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ ฝ่ายวิชาการและวิจัยไม่อยู่ก็ต้องขอให้เจ้าหน้าที่ผู้อื่นกลับมาค้นหาจึงทำให้เสียเวลา และสิ้นเปลืองกำลังคนในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาการบริหารจัดการข้อมูลการขอไปฝึกอบรมภายนอกโรงพยาบาลให้มีการบริการที่รวดเร็ว สะดวก ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและทันสมัย ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยการนำระบบทางเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลเจ้าหน้าที่ในองค์กรมาดำเนินการควบคู่กับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานด้านการบริการขององค์กร การพัฒนาระบบบริการออนไลน์จึงจะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ และผู้รับบริการสามารถใช้งานระบบบริการออนไลน์ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สามารถเรียกดูข้อมูลได้ทันทีทั้งที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา บุญแสวง (2553) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การประเมินคุณภาพการให้บริการระบบทะเบียนออนไลน์โดยใช้แบบจำลอง E-RecSQUA” พบว่า ความคิดเห็นของความคิดเห็นการใช้ระบบทะเบียนออนไลน์ในการให้บริการ มีความคิดเห็นของความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เพราะในระบบทะเบียนออนไลน์โดยใช้แบบจำลอง E-RecSQUAL นั้น มีความรวดเร็วต่อการให้บริการ ง่ายต่อการใช้งาน รวมถึงระบบยังอำนวยความสะดวกต่อการทำงานในองค์กร ทั้งนี้ในการทำงานของระบบทะเบียนออนไลน์มีการทำงานที่คล้ายกับระบบบริการออนไลน์ ประกอบไปด้วย การจัดเก็บข้อมูล การคัดกรองข้อมูล การตรวจสอบความถูกต้อง การสืบค้นข้อมูล การรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงาน การติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมากมาย จะส่งผลให้การบริการของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี (รัตนา บุญแสวง, 2553) เช่นเดียวกับ เทวัญ ทองทับ (2551) ผลของการใช้งานระบบสารสนเทศการบริหารงานวิจัยและฐานข้อมูลวิจัย พบว่า ระบบช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก

ขึ้น ช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลมีความถูกต้อง ทันเวลาและมีความเชื่อมโยงกันและแปลงข้อมูลต่าง ๆ เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสนับสนุนการทำงานให้เป็นระบบโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเหลือมากขึ้น (เวทย์ ทองทับ, 2551)

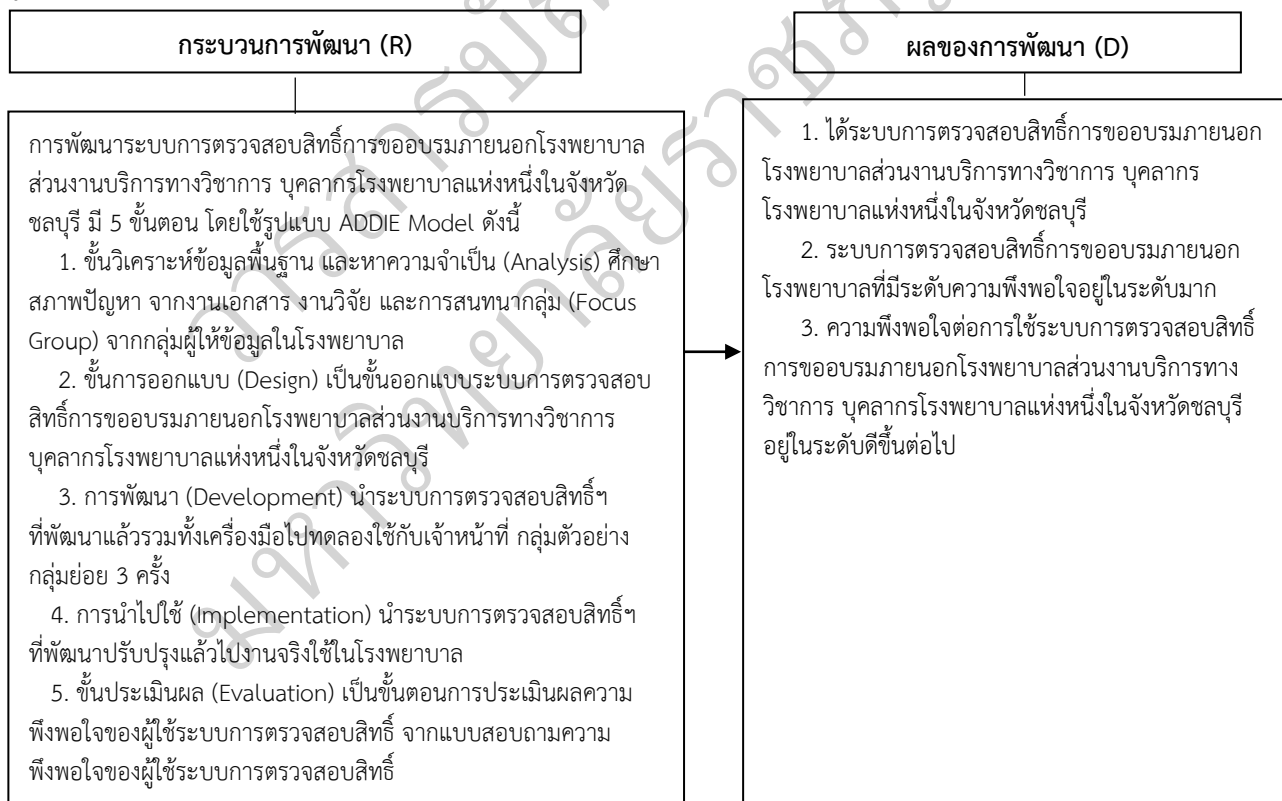
ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการให้บริการ จึงดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบตรวจสอบสิทธิการขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ เพื่อให้การบริการส่วนงานบริการทางวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานระบบบริการออนไลน์ รวมถึงเพื่อให้การบริการของส่วนงานบริการทางวิชาการ มีความสะดวก รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิการขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของระบบการตรวจสอบสิทธิการขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิการขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิการขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and development: R & D) ผู้วิจัยใช้รูปแบบ ADDIE Model ในการดำเนินการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน และหาความจำเป็น (Analysis) เป็นขั้นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริการข้อมูลออนไลน์ และการศึกษาศาสนาปัญหาจริง เรื่อง การจัดการฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบบริการข้อมูลออนไลน์โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. ขั้นการออกแบบ (Design) เป็นขั้นออกแบบระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
3. การพัฒนา (Development) นำระบบการตรวจสอบสิทธิ์ที่พัฒนาแล้วรวมทั้งเครื่องมือไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างกลุ่มย่อย 3 ครั้ง
4. การนำไปใช้ (Implementation) นำระบบการตรวจสอบสิทธิ์ที่พัฒนาปรับปรุงแล้วไปงานจริงใช้ในโรงพยาบาล
5. ขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์จากแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis) ได้แก่ คณะกรรมการวิชาการของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 10 ท่าน เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากโรงพยาบาลเพื่อดูแลเรื่องการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้ทดลองใช้ระบบในขั้นตอนการพัฒนาการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล จำนวน 18 คน ซึ่งแบ่งการทดลองออกเป็น 3 ครั้ง ดังนี้

การทดลองกลุ่มย่อยครั้งที่ 1 ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ จำนวน 3 คน เพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง เบื้องต้น

การทดลองกลุ่มย่อยครั้งที่ 2 ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ จำนวน 5 คน เพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง ในครั้งที่ 2

การทดลองกลุ่มย่อยครั้งที่ 3 ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ จำนวน 10 คน เพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง ในครั้งที่ 3

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มในขั้นตอนการนำไปใช้ (Implement) โดยศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี คือ ผู้ใช้งานระบบในแต่ละฝ่าย จำนวน 82 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus group) เรื่อง การพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. แบบประเมินระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. การสนทนากลุ่ม (Focus group) เรื่อง การพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณะกรรมการวิชาการของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 10 ท่าน เป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งจากโรงพยาบาลเพื่อดูแลเรื่องการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่

เครื่องมือวิจัย แบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ เพื่อพัฒนาส่วนงานบริการทางวิชาการและรูปแบบในการพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

การสร้างและพัฒนาแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารการออกแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ การพัฒนาระบบ การออกแบบระบบและพัฒนาระบบ โดยรูปแบบ ADDIE Model และระบบบริการออนไลน์ในรูปแบบการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development)

1.2 ดำเนินการร่างแบบการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 3 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการ ทางวิชาการบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 3 ข้อ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม (Focus group)

2. การประเมินระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยออกแบบระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบระบบและผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งมีส่วนประกอบของระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังนี้

ส่วนที่ 1 หน้าหลักระบบ

ส่วนที่ 2 การกรอกข้อมูลการขออบรมภายนอกโรงพยาบาล

ส่วนที่ 3 การตรวจสอบสถานการณ์ขอมุมัติ

ส่วนที่ 4 ระบบการค้นหาข้อมูล

ส่วนที่ 5 ระบบฐานข้อมูล รายงานการร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงาน ภายนอกโรงพยาบาล

ส่วนที่ 6 หลักเกณฑ์ ระเบียบและการเบิกค่าใช้จ่ายในการอบรม/ประชุมฯ ภายนอกโรงพยาบาล และคู่มือ

ส่วนที่ 7 ระบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้บริการ

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาระบบร่วมกับเจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ (Programmer) จากฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยโปรแกรม PHP และ Notepad++ โดยมีองค์ประกอบรูปแบบระบบที่กำหนดไว้ 7 ส่วน ซึ่งระบบจะทำงานบน Intranet ของโรงพยาบาล บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบได้จาก URL ในโรงพยาบาลผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

2.4 ผู้วิจัยทำการทดลองระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยให้กลุ่มบุคลากรในขั้นตอนการพัฒนาระบบ จำนวน 18 คน ด้วยการทดสอบระบบจำนวนทั้งหมด 3 ครั้ง

การทดลองกลุ่มย่อยครั้งที่ 1 จำนวน 3 คน เพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง เบื้องต้น

การทดลองกลุ่มย่อยครั้งที่ 2 จำนวน 5 คน เพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง ในครั้งที่ 2

การทดลองกลุ่มย่อยครั้งที่ 3 จำนวน 10 คน เพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง ในครั้งที่ 3

3. การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการ

3.1 ผู้วิจัยนำระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ใช้งานบน Intranet ของโรงพยาบาล บุคลากรสามารถเข้าถึงระบบได้จาก URL ในโรงพยาบาลผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์

3.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการใช้บริการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ จากบุคลากรที่ใช้ระบบ (Implement) จำนวน 82 คน

3.3 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) และแบบให้แสดงความคิดเห็นแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 16 ข้อ

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จาก Google form

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics 22 ซึ่งใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ (ถ้าวินัย และ อังคณา สายยศ, 2536)

μ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

Σx แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ความถี่ หรือจำนวนที่ต้องการหาร้อยละ

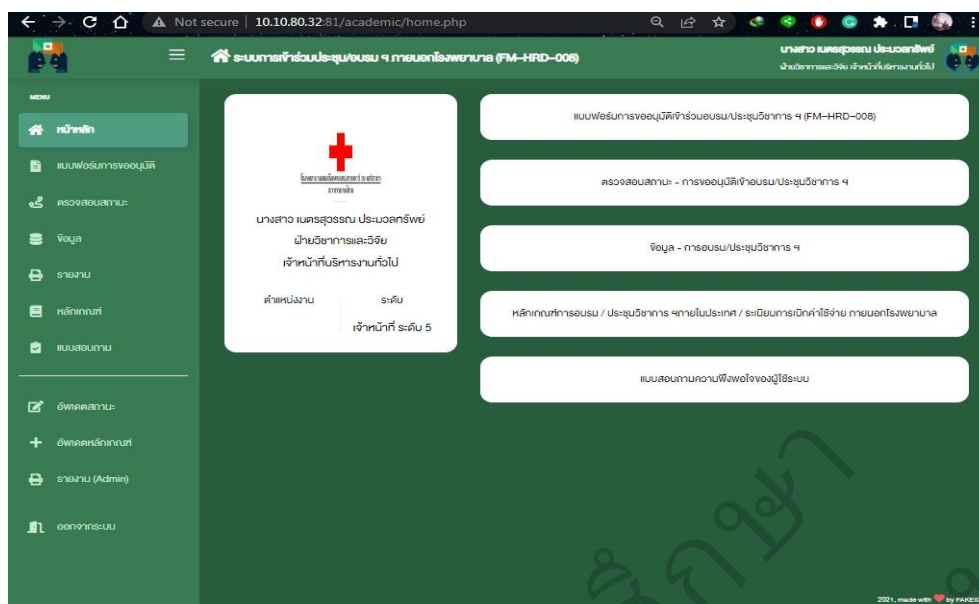
SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Σx^2 แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดกำลัง 2

สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล มาสร้างและพัฒนาระบบบริการออนไลน์ เพื่อส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 7 ส่วน คือ 1) หน้าหลักระบบ 2) การกรอกข้อมูลการขออบรมภายนอกโรงพยาบาล 3) การตรวจสอบสถานการณ์ขอมุมติฯ 4) ระบบการค้นหาข้อมูล 5) ระบบฐานข้อมูล รายงานการอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงาน ภายนอกโรงพยาบาล 6) หลักเกณฑ์ ระเบียบและการเบิกค่าใช้จ่ายในการอบรม/ประชุมฯ ภายนอกโรงพยาบาล และคู่มือ 7) ระบบประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการ



ภาพประกอบ 2 หน้าจอหลักการทำงานของระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล

ผลการประเมินคุณภาพของระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากการประเมินคุณภาพของระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เป็นแบบประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษาและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่อระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีความเหมาะสมในทุกกระบวนการอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการใช้อยู่ระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยได้นำระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ใช้งานบน Intranet ภายในโรงพยาบาล และเปิดให้ใช้ระบบเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2565 ถึงวันที่ 12 ตุลาคม 2565 จากนั้นผู้ใช้งานประเมินความพึงพอใจต่อการใช้อยู่ระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ซึ่งประเด็นในการประเมินความพึงพอใจในด้านขั้นตอนการกรอกข้อมูลการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.87$, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ การตรวจสอบสถานะการขออนุมัติ ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.41) และระบบฐานข้อมูลระบบการตรวจสอบสิทธิ ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนารูปแบบระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ พบว่า ต้องการให้พัฒนาระบบการตรวจสอบสิทธิการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาลด้วยรูปแบบระบบบริการแบบออนไลน์ ซึ่งมีส่วนประกอบด้วยกัน 7 ส่วน ได้แก่ 1) หน้าหลักระบบ 2) การกรอกข้อมูลการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล 3) การตรวจสอบสถานะการขออนุมัติ 4) ระบบการค้นหาข้อมูล 5) ระบบฐานข้อมูล รายงานการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงาน ภายนอกโรงพยาบาล 6) หลักเกณฑ์ ระเบียบและการเบิกค่าใช้จ่ายในการขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล และคู่มือ และ 7) ระบบประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการ เพราะปัจจุบันการขออนุมัติขอใบรับรองการปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล ไม่มีระบบบริการออนไลน์ในการให้บริการและต้องมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง หากเจ้าหน้าที่ไม่สะดวกต่อการให้บริการจะส่งผลเกิดความล่าช้าในการทำงาน รวมถึงการประสานงานมักเกิดความผิดพลาดในการดำเนินการ ส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนต่อการให้บริการ การพัฒนาระบบจะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพ และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สิทธิชัย วรโชติกำจร และ พัชรภรณ์ วรโชติกำจร (2561) ทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบจัดเก็บและค้นคืนเอกสารงานสารบรรณ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่ พบว่า รูปแบบของการพัฒนาระบบบริการแบบออนไลน์ ประกอบด้วย หน้าหลักของระบบสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว ระบบมีการตรวจสอบสถานะผู้ใช้งาน การจัดหมวดหมู่ข้อมูล ถูกต้อง การเก็บรักษาข้อมูลที่ปลอดภัย ระบบสามารถออกรายการการใช้งานได้ การแสดงผลการค้นหาข้อมูลที่รวดเร็ว ดังนั้นระบบที่พัฒนาขึ้นนี้สามารถนำไปใช้งานจัดเก็บและค้นคืนเอกสารงานสารบรรณ และให้รายงานที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ ส่งผลให้ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (สิทธิชัย วรโชติกำจร และพัชรภรณ์ วรโชติกำจร, 2561) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน ไชยยะ, ธวัชชัย อารามดิตรัตน์ และพัชรา รับมา (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบันทึก รายงานการเดินทางไปราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน ที่เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา ต่าง ๆ ทั้งที่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ส่วนใหญ่ พบว่า รูปแบบของการพัฒนาระบบแบบออนไลน์นั้น ประกอบด้วย หน้าหลักของระบบ การเข้าระบบที่มีความปลอดภัย การล็อกอินเข้าระบบสามารถเปลี่ยนรหัสได้ การบันทึกรายงานการเดินทางไปราชการที่สะดวก สามารถบันทึกข้อมูลผลการเดินทางไปราชการได้ง่าย ระบบสามารถเรียกดูและสืบค้นข้อมูลที่ไปราชการก่อนหน้านี้ได้ ระบบแยกประเภทการเดินทางไปราชการอย่างชัดเจน ดังนั้น ระบบสารสนเทศของการรายงานผลการเดินทางไปราชการที่พัฒนาขึ้นจึงเป็นระบบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (สุบิน ไชยยะ, 2560) จากความสอดคล้องผู้วิจัยได้สรุปประเด็น ได้ว่า การพัฒนารูปแบบระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี คือ การให้บริการที่อำนวยความสะดวกและความรวดเร็วให้แก่ผู้ใช้บริการ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การประเมินคุณภาพระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทางวิชาการ บุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลที่ได้จากวิเคราะห์การพัฒนาระบบนำไปสู่รูปแบบการให้บริการแบบออนไลน์ โดยรูปแบบ ADDIE Model ของKevin Kruse (2004) ในการนำหลักการออกแบบระบบและพัฒนาระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis) ขั้นตอนการออกแบบ (Design) ขั้นตอนการพัฒนา (Development) ขั้นตอนการนำไปใช้ (Implementation) และขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้การดำเนินการอยู่ในขอบเขตเป็นขั้นตอนและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อระบบบริการออนไลน์ที่พัฒนาตรงตามความต้องการใช้ระบบ ต่อมาดำเนินการหาคุณภาพระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลโดยผู้เชี่ยวชาญและความคิดเห็น พบว่า ระบบบริการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด สามารถนำระบบมาใช้งานจริงได้ (ธนภัทร เจริญขวัญ, 2561) ซึ่งในขั้นการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพวง พ่วงแพ และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2558) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้สังคมศึกษา สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประยุกต์ ร่วมกับการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบตามแนวคิด ADDIE Model ของครุส (Kruse, 2008, p. 1) ซึ่งมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนการสอนจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้ค่าความเหมาะสม ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ระหว่าง 3.80–4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระหว่าง 0.55–0.89 ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สังคมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องเชิงโครงสร้าง สามารถนำไปทดลองใช้และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไปได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยระย้า เขตต์ศรี (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาบทเรียนบนเว็บ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี เพื่อพัฒนาบทเรียนบนเว็บให้ได้ ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ โดยมีกระบวนการศึกษาวิจัย คือ การวิจัยและพัฒนา (RD) ด้วยรูปแบบ ADDIE Model 5 ขั้นตอน ผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ พบว่า มีประสิทธิภาพ E/E, เท่ากับ 80.75/85.67 สูงกว่าเกณฑ์ 1 80/80 ที่ได้ตั้งไว้ทำให้นี้นี้อาจกล่าวได้ว่า บทเรียนบนเว็บที่สร้างขึ้นมีคุณภาพ เชื่อถือได้ เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนและใช้งานได้อย่างสะดวก ไม่ยุ่งยากซับซ้อน นำไปสู่การเกิด ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ที่มาจากสื่อการสอนของงานวิจัยนี้ จากความสอดคล้องผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ว่า ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล มีการพัฒนาระบบบริการที่เหมือนกัน คือขั้นของการพัฒนาระบบบริการและประเมินคุณภาพระบบเพื่อให้ระบบมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งระบบยังมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้บริการกับผู้ใช้บริการให้มีความ สะดวก รวดเร็ว

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการใช้ระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาลส่วนงานบริการทาง วิชาการ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่พัฒนาขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรได้รับความ สะดวกในขั้นตอนการกรอกข้อมูลการขออบรมภายนอกโรงพยาบาลโดยไม่ต้องมาเขียนที่ส่วนงานบริการทางวิชาการ ฝ่ายวิชาการและ

วิจัย บุคลากรสามารถตรวจสอบสถานการณ์ขออนุมัติภายนอกโรงพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว และระบบยังสามารถดึงข้อมูลประวัติการฝึกอบรมภายนอกโรงพยาบาลได้ด้วยตนเอง บุคลากรสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้อย่างอิสระในทุกสถานที่ ทุกเวลาภายในโรงพยาบาล ทำให้บุคลากรไม่ต้องเสียเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคมน อุษยะ และ อรรถพล สมทุคฺปตี (2560) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ พบว่า ความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบที่สอบถามจากผู้ใช้งานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมต่อการใช้งานระบบอยู่ในระดับมาก โดยผู้ใช้มีความพึงพอใจมากที่สุดในหัวข้อ หน้าต่างการใช้งานระบบไม่ซับซ้อนและเข้าใจง่าย การจัดการรักษาความปลอดภัย และกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้งาน ระบบช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ระบบช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษ ระบบอำนวยความสะดวกในการจัดทำรายงานผลการดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายต่าง ๆ (ภคมน อุษยะ และ อรรถพล สมทุคฺปตี, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยระย้า เขตต์ศรี (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาบทเรียนบนเว็บ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี พบว่า ความพึงพอใจของนิสิตต่อการเรียนด้วยบทเรียนบนเว็บ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การออกแบบหน้าจอของระบบ มีการใช้งานง่าย และหัวข้อตัวอักษรของเนื้อหา อ่านง่าย มีการระบุหัวข้อและกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน มีคำอธิบายการปฏิบัติในบทเรียน และช่องทางการติดต่อระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ มีความสนุกสนานในการเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. การตรวจสอบสถานะการขออนุมัติเข้าอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงานโรงพยาบาลควรมีการแจ้งเตือนผ่าน E-mail หรือระบบ SMS ทั้ง Admin และ User เพื่อทราบถึงการเคลื่อนไหวภายในระบบบริการออนไลน์
2. การกรอกแบบฟอร์มการขออนุมัติเข้าอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/เป็นวิทยากร/ศึกษาดูงาน โรงพยาบาล (FM-HRD-008) ในอนาคตควรมีการเซ็นอนุมัติแบบออนไลน์
3. สิทธิ์ในการออกแบบระบบการตรวจสอบสิทธิ์การขออบรมภายนอกโรงพยาบาล ควรเป็นสิทธิ์ที่ตัดกันระหว่างข้อความและพื้นหลังจะทำให้การอ่านง่ายขึ้น และตัวอักษรบนระบบต้องเป็นตัวอักษรที่อ่านง่าย ไม่ซับซ้อนเกินไป

เอกสารอ้างอิง

- เทวัญ ทองทับ. (2551). การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารงานวิจัยและฐานข้อมูลวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วารสารวิชาการ ปชมท., 7(1), 10-21
- ธนภัทร เจริญชัย. (2561). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการข้อมูลโครงการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561(13), 2913-2922.
- นภาพร ฉิมณรงค์. (2559). การศึกษาประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศการใช้โปรแกรม H.I.S. ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มทส.). งานนิพนธ์ บธ.บ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปัทมา เทียงสมบุญ. (2561). การพัฒนาระบบธุรกิจอัจฉริยะเพื่อสนับสนุนการพยากรณ์และการตัดสินใจของผู้บริหาร กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ผลัฎฐา วิวัฒนชาติ. (2562). การพัฒนาระบบบริการออนไลน์งานเวชภัณฑ์และโสตทัศนศึกษาสำหรับบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ เพียรเจริญ และอำนาจ สุนนเขตต์. (2553). การพัฒนาระบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. วารสารวิทยบริการ, 21(1), 33-45.
- ภคมน อุษยะ และ อรรถพล สมทุคฺปตี. (2560). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับโรงงานผลิตเครื่องประดับ. ในงานสัมมนาทางวิชาการวิศวกรรมอุตสาหการและการจัดการอุตสาหกรรม ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนา บุญแสง. (2553). การประเมินคุณภาพการให้บริการระบบทะเบียนออนไลน์โดยใช้แบบจำลอง E-RecS-QUAL กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ วม.ท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สภาวิชาชีพ และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. (2565). สำนักงานเทคโนโลยีและสารสนเทศและดิจิทัล. Retrieved from <https://it.redcross.or.th/trcs-vtrc/>. 2 ตุลาคม 2565.

- สิทธิชัย วรโชติกำจร และ พัชรภรณ์ วรโชติกำจร. (2561). การพัฒนาระบบจัดเก็บและค้นคืนเอกสารงานสารบรรณ. *วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม*, 6(1), 137-145.
- สุบิน ไชยยะ. (2560). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบันทึกงานการเดินทางไปราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดลำพูน. *วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ*, 10(1), 63-71.
- หทัยชนก แจ่มถิ่น. (2557). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ระดับบัณฑิตศึกษา สำหรับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร**
CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE MUKDAHAN

จินตนา ตีดวงพันธ์* วสันิกา ฉลากบาง และ ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

Jintana Diduangphan*, Wannika Chalabang and Suphirun Jantarak

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: jintana456911@gmail.com

รับบทความ 3 ตุลาคม 2565 แก้ไขบทความ 4 มกราคม 2566 ตอบรับบทความ 6 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 4) อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37-0.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35-0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ส่วนแนวทางพัฒนาใช้วิธีวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร อยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตมุกดาหาร อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร้อยละ 70.10 มีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .957 + .149X_1 - .216X_2 - .456X_3 + .780X_4 + .500X_5$$

$$Z'_y = .807Z_{x4} + .538Z_{x5} - .474Z_{x3} - .191Z_{x2} + .148Z_{x1}$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 35 แนวทางการพัฒนา ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the level of creative leadership demonstrated by school administrators; 2) explore the level of learning organization within schools; 3) identify the relationship between the creative leadership of school administrators and the learning organization within schools; 4) determine the predictive power of creative leadership among school administrators affecting the learning organization within schools; and 5) establish guidelines for developing creative leadership of school administrators that affected the learning organization within schools. The sample consisted of 318 school administrators and teachers in schools under the Secondary Education a Service Area Office Mukdahan in the academic year 2021. The research instruments comprised sets of 5-level rating scale questionnaires. The first set focused on school administrators' creative leadership, with an IOC value ranging from .60 to 1.00, a discriminative power ranging between 0.37 and 0.98, and a reliability of 0.98. The second questionnaire was on the learning organization of schools, with a discrimination power ranging between 0.35 and 0.93, a reliability of 0.96, and an IOC value ranging between .80 and 1.00. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. The development guideline was also analyzed using frequency, percentage, and content analysis.

The findings were as follows:

1. The creative leadership of school administrators was at a high level.
2. The learning organization of schools was at a high level.
3. The creative leadership of school administrators had a positive correlation with the learning organization of schools at a high level with a .01 level of significance and a correlation coefficient of 0.76.
4. The creative leadership of school administrators could predict the learning organization of schools at 70.10 percent. The prediction equations could be summarized in the form of raw and standardized scores as follows:

$$Y' = .957 + .149X_1 - .216X_2 - .456X_3 + .780X_4 + .500X_5$$

$$Z'_y = .807Z_{x4} + .538Z_{x5} - .474Z_{x3} - .191Z_{x2} + .148Z_{x1}$$

5. The guidelines for developing creative leadership of school administrators that affected the learning organization of schools covered five components with 35 development guidelines as follows: vision, flexibility and adaptability, creativity, individualized consideration, and teamwork.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators, Learning Organization

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจของเอกชน สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรที่พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารงานเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (ยุพร ศุทธรัตน์, 2553, หน้า 84) สถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนให้บริการที่ผูกพันกับ เรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษา คือการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น บรรดาองค์กรต่าง ๆ สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าประเภทใด ๆ (สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์, 2553, หน้า 45) จึงต้องพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ประกอบกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมกับยุคสมัยของการแข่งขันที่มีความรุนแรง ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์, 2554, หน้า 225)

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน จะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน ผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจูงใจโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรรอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552, หน้า 8)

ในบรรดาภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ ซึ่งกฎแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550, หน้า 9) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานแห่งความเชื่อที่ว่าองค์กรหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีมุมมองว่าครูคือผู้นำโดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson, 2007, p. 120)

ในปัจจุบัน พบว่า การบริหารงานในฝ่ายต่าง ๆ ยังขาดการประสานงานที่ดี ขาดการให้ข้อมูลข่าวสารแลกเปลี่ยนในแต่ละฝ่าย และกระบวนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรยังพัฒนาไปได้ไม่มากเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังขาดระบบการวัดประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการที่จะวัดหรือตรวจสอบว่าผู้บริหารของสถานศึกษามีภาวะผู้นำในระดับพร้อมในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดความราบรื่นและก้าวหน้าเพียงใด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันยังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารของสถานศึกษา จากการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา พบว่างานวิจัยดังกล่าวตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับคุณภาพผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลักและชี้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดจากผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ เช่น ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนเป็นปกติ มีความสนใจด้านวิชาการน้อยและมีปัญหาคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นปัญหาความไม่พร้อมของผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วย (อภิชัย พันธเสน และคณะ, 2558, หน้า 61)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยังเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังทัศนะของ (Hoy and Miskel, 2001, pp. 15-16; อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา, 2554, หน้า 5) ที่ว่าสถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ ขณะที่สถานศึกษาได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่นั้น สถานศึกษาจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นการเรียนรู้ในลักษณะเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน สังคมทุกส่วนทั้งครอบครัว ชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการและทุก ๆ หน่วยในสังคมจะต้องเป็นผู้ร่วมมือในการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge (1990, p. 4) ประกอบด้วยลักษณะของคน 5 ประการ คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นและส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560, หน้า 1738) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของโรงเรียนและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการเรียนรู้และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของสมาชิก รวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 48) ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (สุพิชชา ภูกันงาม, 2560, หน้า 1469) ผู้นำจะต้องผูกพันกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ใหม่เพื่อคงความมีทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในยุคศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ การสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมอันทรงพลังที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม มีทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำงานและเรียนรู้กันเป็นทีม สามารถบริหารความขัดแย้งและมีทักษะการเจรจาต่อรอง นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถบูรณาการความรู้และวิธีการ มีการเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึงบริบท (กนกอร สมปราษฎ, 2560, หน้า 151) กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดผู้นำขาดซึ่งวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการบริหารที่ไม่ยึดหยุ่นจะไม่สามารถสร้างและผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เลย (ณัฐนิช สิริสังจานุรักษ์, 2558, หน้า 170)

ประกอบกับการสำรวจวิเคราะห์ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มงานวัดผลและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีพัฒนาภาวะผู้นำทางผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาไม่ได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ทางด้านการบริหารงาน และการบริหารวิชาการทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาวะเสี่ยงการบริหารความเสี่ยงทางด้านการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณรวมถึงความตระหนักในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานขาดการวางแผนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน ลำช้า บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และกลัวการเปลี่ยนแปลงไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำดังกล่าว จะเห็นได้ว่าความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานเพื่อที่จะทำให้สถานศึกษาได้รับความนิยม มีความน่าเชื่อถือ มีศักยภาพในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จในการบริหารด้านต่าง ๆ (เฉลิมพล เอกพันธุ์ และธีระ ภูติ, 2564, หน้า 160)

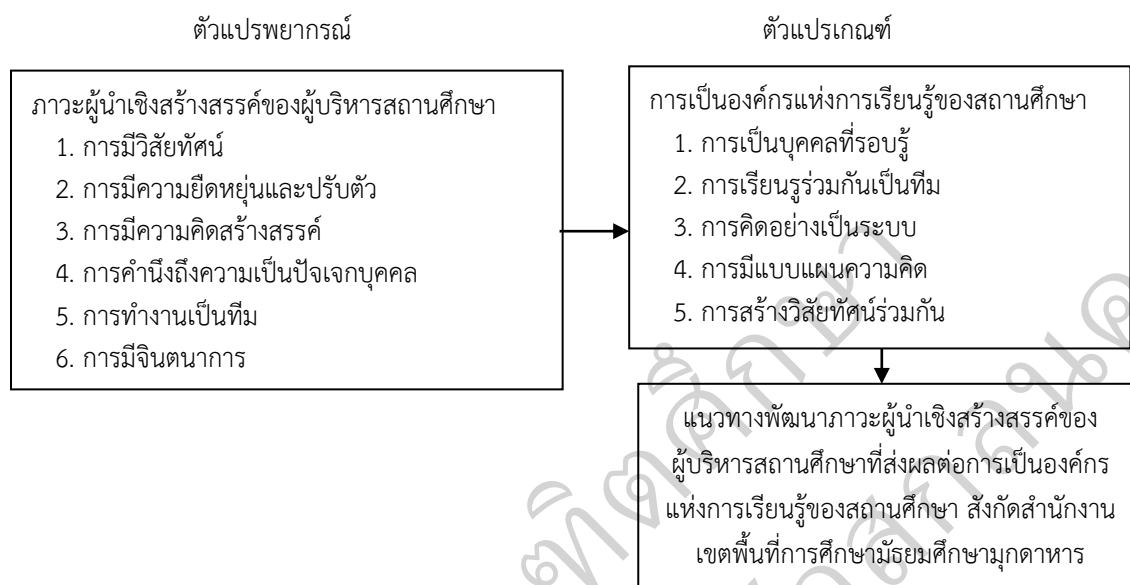
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตลอดจนเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาตัดสินใจปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ จากนั้นวิเคราะห์สังเคราะห์ แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,033 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 49 คน และครูผู้สอน จำนวน 984 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2564, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) เปิดตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 278 คน แต่ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูผู้สอน จำนวน 284 คน ดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 30 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากในสัดส่วนร้อยละตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษใช้

สัดส่วนร้อยละ 100 โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ใช้สัดส่วนร้อยละ 60 จะได้จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 12 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามข้อ

2.1 จำนวน 34 คน

3. กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1 ในสัดส่วนร้อยละ 40 ของจำนวนครูผู้สอนทุกโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 284 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามทฤษฎีการวัดจิตตคติของลิเคิร์ต (Likert) ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคต่าง แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การมีจินตนาการ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37-0.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคต่าง แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การมีแบบแผนความคิด และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.35-0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูมิภาคต่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมาผ่านทางไปรษณีย์ หรือออนไลน์ หรือผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาที่วัด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

2.2 อำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation Coefficient)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

การเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำผลจากการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยจะนำข้อมูลด้านนั้น ๆ มาวางแผนทางการพัฒนา สร้างเป็นแบบสอบถามแบบกึ่งมีโครงสร้าง แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนตอบ วิเคราะห์โดยการนับความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80 จากนั้นผู้วิจัยสรุปและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ (n = 318)		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.25	.53	มาก	6
2	ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.45	.47	มาก	1
3	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.32	.56	มาก	4
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	.56	มาก	3
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.44	.58	มาก	2
6	ด้านการมีจินตนาการ	4.32	.60	มาก	5
รวม		4.36	.49	มาก	-

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์ (n = 318)		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.40	.55	มาก	1
2	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.37	.54	มาก	3
3	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.36	.59	มาก	4
4	ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.32	.61	มาก	5
5	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.38	.62	มาก	2
รวม		4.36	.54	มาก	-

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.76$)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _{total}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{total}
X ₁	1												
X ₂	.759**	1											
X ₃	.717**	.788**	1										
X ₄	.713**	.838**	.907**	1									
X ₅	.598**	.663**	.849**	.811**	1								
X ₆	.641**	.701**	.869**	.858**	.841**	1							
X _{total}	.837**	.891**	.949**	.949**	.878**	.872**	1						
Y ₁	.519**	.589**	.757**	.790**	.817**	.782**	.777**	1					
Y ₂	.628**	.636**	.743**	.799**	.774**	.703**	.798**	.886**	1				
Y ₃	.619**	.631**	.731**	.766**	.765**	.732**	.783**	.894**	.941**	1			
Y ₄	.460**	.485**	.531**	.663**	.614**	.567**	.614**	.730**	.778**	.802**	1		
Y ₅	.438**	.425**	.447**	.586**	.603**	.538**	.558**	.695**	.738**	.740**	.944**	1	
Y _{total}	.574**	.595**	.689**	.777**	.770**	.715**	.760**	.906**	.936**	.945**	.927**	.899**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัว คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) การทำงานเป็นทีม (X₅) การมีวิสัยทัศน์ (X₁) ซึ่งส่งผลทางบวก และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X₃) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X₂) ซึ่งส่งผลทางลบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .837 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกัน พยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70.10 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .299 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .957 + .149(X_1) - .216(X_2) - .456(X_3) + .780(X_4) + .500(X_5)$$

$$Z'_y = .807(Z_{x4}) + .538(Z_{x5}) - .474(Z_{x3}) - .191(Z_{x2}) + .148(Z_{x1})$$

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

ชื่อตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	b	SE _b	β	t	Sig.
constant				.957	.164	-	5.824	.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.777	.604	.602	.780	.087	.807	8.978	.000
การทำงานเป็นทีม (X ₅)	.770	.593	.591	.500	.060	.538	8.372	.000
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₃)	.689	.475	.473	-.456	.085	-.474	-5.359	.000
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X ₂)	.595	.355	.353	-.216	.072	-.191	-3.022	.003
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.574	.330	.328	.149	.050	.148	2.958	.003
R = .837 R ² = .701 F = 146.288*								
SE _{est} = .299 R ² _{adj} = .696 a = .957								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

5.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในเชิงระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมาย
5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร
5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวินิจฉัยและวางแผนกระบวนการทำงานอย่างมีกลยุทธ์
5.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กร
5.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกลและสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

5.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้การเข้าร่วมอบรม และศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

5.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

5.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

5.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของตนเองและผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับสภาพความคิดให้มีความพอดี พอเหมาะพอควร จากการเรียนรู้สถานการณ์ต่าง ๆ และทำความเข้าใจในบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง

5.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับตัวให้เหมาะสมในความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นและบุคคลที่แตกต่าง

5.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ร่วมใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในลักษณะหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เอื้อต่อการทำงานที่ยืดหยุ่น

5.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่อำนาจจนเกินไป

5.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

5.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรทะลายนกำแพงพื้นที่ทำงานและห้องประชุมด้วยดิจิทัล ระดมสมอง และสร้างสังคมแห่งการทำงาน

5.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

5.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

5.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเข้าร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

5.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อคิดต่อยอดสิ่งที่เป็นอยู่

5.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น เสริมแรง สร้างแรงบันดาลใจ จินตนาการให้เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคน และระดมความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

5.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ใช้จินตนาการตนเองและผู้อื่น กระตุ้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่พยายามกำหนดให้ทุกคนคิดเหมือนกัน ทำเหมือนกัน ควรสนับสนุนผู้คิดค้นผลงานแปลกใหม่ได้มีโอกาสนำเสนอ

5.3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ความคิดแปลก ๆ ของคนด้วยใจเป็นกลางระลึกเสมอว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องค่อยเป็นค่อยไปและใช้เวลา

5.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร

5.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

5.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

ความเต็มใจ

5.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

5.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

5.4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

5.4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม

5.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

5.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสนทนา และอภิปรายในเชิงสร้างสรรค์ และลดการโต้แย้ง นำไปสู่การหาข้อสรุปเพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

5.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

5.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมาตรการในการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับทีมงาน และมีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในมิติของความรู้

5.5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี และมีความเป็นผู้นำ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความเต็มใจในการทำงาน เมื่อสมาชิกในทีมงานได้บรรลุตามเป้าหมายของงาน จะร่วมชื่นชมแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษากฎาว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความยึดหยุ่นและปรับตัว คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ถ้าคิดกล้าตัดสินใจ กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีความพยายามปรับตัวให้สามารถรับมือกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ เปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยท่าทีที่ยินดีจะเรียนรู้อยู่เสมอมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดกับงาน ให้ความสำคัญ ยอมรับและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ มีความยึดหยุ่นในการคิด สามารถคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด ไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป จะทำให้สามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560, หน้า 54-55) ศึกษา เรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษา พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญุณลี จงเจริญ (2562, หน้า 189) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 161-167) ได้ทำการศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคลากรในสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และเรียนรู้ได้อย่าง รวดเร็ว มีวินัยในตนเอง รู้จักและปฏิบัติตามกฎระเบียบในองค์กร มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา และอารมณ์อย่าง ต่อเนื่อง สร้างความรู้ความเชี่ยวชาญในตนเองอยู่เสมอ จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมศิริ เนื่อเย็น (2556, หน้า 76-77) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะทำให้สถานศึกษา ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นนอกจากนี้ การดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษายังต้องการ บุคคลที่รอบรู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คิดอย่างเป็นระบบ มีแบบแผนความคิด และมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 161-167) ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 5 ตัว คือ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70.10 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .299 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ให้ความสำคัญ ยอมรับและสนับสนุนกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ปัจจุบันด้วยการคิดอย่างเป็นระบบ ความร่วมมือกันของบุคลากร เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ย่อมทำให้โรงเรียนเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 161-167) เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการ พัฒนารวมทั้งสิ้น 35 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในเชิงระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนา สอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของตนเองและผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของ บุคลากรมีความยุติธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้มีการ

ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในมิติของความรู้เมื่อสมาชิกในทีมทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของงาน จะร่วมชื่นชมแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ ย่อมเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง โดยมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญะลี จงเจริญ (2562, หน้า 201) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย วิธีการพัฒนา เช่น ใช้วิธีการทางนวัตกรรมและการออกแบบโปรแกรมโดยเน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดสัดส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบของ active learning และ passive learning ให้เหมาะสม การพัฒนาบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม โดยจัดให้ผู้บริหารมีพื้นที่ส่วนตัวโดยให้ผู้บริหารมีอิสระทางความคิด ในบางประเด็นที่เหมาะสมกับสภาพการบริหารและบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ การพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้แบบผสมผสาน เน้นการติดตามประเมินผลการพัฒนา และมีเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x} = 3.40$) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านทักษะ ความรู้และขยายผลสู่ความเป็นเลิศ และเป็นผู้นำเชิงทักษะขั้นสูงมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อส่งเสริมด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{x} = 4.32$) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการระดมการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง สร้างกรอบแนวความคิดที่ทำให้มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มีวุฒิภาวะ และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง แต่ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร มีจำนวน 5 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคล การให้ความเสมอภาคโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.5 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีแนวทางการพัฒนา 35 แนวทาง ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีด้านละ 7 แนวทาง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21
- 2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21
- 2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21
- 2.4 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21
- 2.5 ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 12(1), 169-201.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมีเดีย.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรองทิพย์ นาควิเศษ. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: อีริสสัน พับลิชเชอร์.
- เฉลิมพล เอกพันธุ์ และธีระ ภูติ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดมุกดาหาร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(34), 157-165.
- ณัฐนิช สิริสังจานุรักษ์. (2558). ภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(1), 163-180.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 1738-1754.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณนิบูรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เปรมศิริ เนื้อเย็น. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ยุพร ศุภรัตน์. (2553). *องค์กรเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุจิตราภรณ์ สำเนาอินทร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- สุรศักดิ์ ปักกระโท. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุพิชชา ภูักันงาม. (2560). การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1), 1467-1476.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. (2564). บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. เข้าถึงได้จาก sesaomuk.go.th/ ข้อมูลพื้นฐาน-2. 7 ธันวาคม 2564.
- อภิชัย พันธเสน และคณะ. (2558). การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา (2535-2558). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.

การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์ทางธุรกิจ DEVELOPMENT OF INTENSIVE TUTORING SUPPLEMENTARY MEDIA FOR EXAM PREPARATION IN THE INT1004 COURSE: INTRODUCTION TO COMPUTER FOR BUSINESS

อุไร ทองหัวไผ่

Urai Thonghuapai

สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10240

Program in Computer Science, Faculty of Science, Ramkhamhaeng University, Bangkok 10240, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: thnghph@hotmail.com

รับบทความ 9 พฤศจิกายน 2565 แก้ไขบทความ 8 มกราคม 2566 ตอบรับบทความ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ 3) ศึกษาความคิดเห็นของคุณภาพของระบบและประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ประชากรเป็นนักศึกษาที่ลงทะเบียนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ในภาคที่ 2 และภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 450 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) สื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ 2) แบบประเมินความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน และ 3) แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบทีแบบไม่อิสระ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ เนื้อหาที่สำคัญของกระบวนวิชา การบริหารจัดการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และการประเมินผล 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ หลังเรียนสูงขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ระดับความคิดเห็นของคุณภาพของระบบและประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: สื่อเสริมตัวเข้ม, ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to develop intensive tutoring supplementary media for exam preparation in the INT1004 Course: Introduction to Computer for Business, 2) to investigate the learning achievement of learners after the intervention, and 3) to examine the opinions toward the system quality and benefits that learners received after the intervention. The sample, obtained through simple random sampling, consisted of 100 students selected from a population of 450 students enrolled in the INT1004 course entitled Introduction to Computer for Business in the second semester and the summer semester of the academic year 2020. The research tools included 1) an intensive tutoring supplementary media for the INT1004 course entitled Introduction to Computer for Business, 2) a knowledge assessment form for pre-and post-tests, and 3) a set of questionnaires. The data were analyzed by calculating statistical values such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test Dependent Samples.

The research results revealed that 1) The developed media consisted of four key components: content, learning management, communication, and evaluation, 2) The post-learning achievement was higher than that before the intervention at the .01 level of significance, and 3) The learners' opinions toward a system quality and benefits of the developed media were overall at a high level.

Keywords: Intensive Tutoring Supplementary Media, Learning Achievement

บทนำ

ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าแบบก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก เห็นได้ว่าสภาพการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เนื่องจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำรงชีวิตมากขึ้น มีความต้องการกำลังคนยุค 4.0 ที่มีทักษะในด้านต่าง ๆ นอกจาก การอ่านออก เขียนได้ และการคิดเลขเป็นแล้วต้องมีทักษะคืออย่างมีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ ทักษะด้านความเข้าใจความต่างของวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และความมีเมตตา มีวินัย คุณธรรมและจริยธรรม บริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยนั้น เห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งอัตราการเกิดที่ลดลง เกิดวิกฤตสังคมสูงวัย เด็กที่เข้าสู่ระบบการศึกษามีแนวโน้มลดลง สถานศึกษามีแนวโน้มขนาดเล็กลง และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) คุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของผู้เรียนยังไม่น่าพอใจ และทักษะของกำลังแรงงานยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ สมรรถนะด้านการศึกษาของประเทศไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับที่น่าห่วงใย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของสภาพการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ขึ้น มีวิสัยทัศน์เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง โดยสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ หรือแหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้จัดบริการทางการศึกษามีคุณภาพมากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับพุทธศักราช 2542 กำหนดไว้ในหมวด 4 มาตรา 22 ว่า “การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แนวทางการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ” และในหมวด 4 มาตรา 24 กำหนดว่า “การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

การเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวิธีเรียนที่เป็นอยู่เดิม ลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นการเรียนสำหรับทุกคน เรียนได้ทุกเวลา และทุกสถานที่ (Learn for all: anyone, anywhere and anytime) นำเสนอเป็นสื่อประสม (Multimedia) ประกอบด้วย ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียง ตลอดจนวีดิทัศน์ ซึ่งช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหาที่น่าสนใจได้ตามความต้องการ (Non-Linear) มีการโต้ตอบกับผู้เรียนโดยอัตโนมัติ (Interactive) ทำให้ผู้เรียนกับผู้สอนสามารถติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วผ่าน อีเมล เว็บบอร์ด หรือเครือข่ายสังคมอื่น ๆ (ฐาปนาย ธรรมเมธา, 2557) การเรียนแบบออนไลน์มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ส่วน ได้แก่ เนื้อหารายวิชาเป็นบทและเป็นขั้นตอนการบริหารจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางกำหนดลำดับของเนื้อหาในบทเรียน นำส่งบทเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปยังผู้เรียน ประเมินผลความสำเร็จของบทเรียน ควบคุม และสนับสนุนการให้บริการทั้งหมดแก่ผู้เรียน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ติดต่อ สอบถาม ปรีक्षा และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตัวผู้เรียนกับผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนคนอื่น ๆ และการสอบหรือการประเมินผลเป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนแบบออนไลน์ นิยมใช้กัน 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) ใช้เป็นสื่อเสริม โดยการสร้างเว็บเพจโครงการสอน เนื้อหาวิชาบางส่วน หรือทั้งหมด แจกแหล่งอ้างอิง แหล่งค้นคว้า ให้ผู้เรียนทราบ ตอบคำถามที่ผู้เรียนถามเข้ามาบ่อย ๆ แจ้งอีเมลให้ผู้เรียนส่งงาน (2) ใช้เป็นทางเลือก โดยผู้เรียนสามารถเลือกเรียนแบบวิธีเข้าชั้นเรียนปกติ หรือเรียนผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ดังนั้น เว็บเพจรายวิชาต้องมีความสมบูรณ์ใกล้เคียงกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน นั่นคือจะต้องมีความละเอียดมากกว่าในระดับที่ใช้เป็นสื่อเสริม (3) ใช้สอนทดแทนการเรียนการสอนปกติ เป็นระดับสูงสุดที่คาดหวังในการทำการเรียนแบบออนไลน์ โดยผู้เรียนสามารถเรียน ทำแบบฝึกหัด และทดสอบตนเองได้ในระบบออนไลน์โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน บทบาทผู้สอนในการเรียนแบบออนไลน์จะเปลี่ยนไปเป็นผู้ให้คำแนะนำ (Guide) เป็นผู้ฝึก (Coach) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะที่บทบาทของผู้เรียนจะเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้รับมาเป็นผู้สำรวจสารสนเทศ ผู้คิด ผู้ลงมือปฏิบัติ ในลักษณะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียนคนอื่นอย่างมี

ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-Learning) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุนการเรียนการสอน เน้นการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (อุไร ทองหัวไผ่, 2563)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นแหล่งวิทยาการแบบตลาดวิชาควบคู่แบบจำกัดจำนวน มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม และจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสถาบันหลักที่มุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สนับสนุนและส่งเสริมกระจายโอกาส ความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางการศึกษาหลากหลายรูปแบบและหลากหลายสาขาวิชา ในลักษณะการศึกษาเพื่อปวงชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม สนับสนุนและส่งเสริมการบริการทางวิชาการแก่สังคมแก่ประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2562) ปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีหลักสูตรที่เปิดสอนเป็นจำนวนมาก ทำให้แต่ละภาคการศึกษาต้องเปิดจำนวนรายวิชาต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาจำนวนมากเช่นกัน จากการสอบถามนักศึกษาจำนวนหนึ่งทำให้ทราบว่านักศึกษาไม่มีความพร้อมในการสอบ เนื่องจากไม่ได้เข้าเรียนในชั้นเรียนปกติ ติดภารกิจการทำงานประจำ ทำให้ต้องอ่านและค้นคว้าด้วยตนเองทำให้ไม่เข้าใจเนื้อหาหลักที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ส่งเสริม สนับสนุน กำหนดมาตรการจูงใจ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยมอบหมายให้สถาบันบริการวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยรามคำแหงประยุกต์ใช้วิธีการและนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยนำเทคโนโลยีด้านการศึกษาเข้ามาพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและบุคคลทั่วไป ด้วยการบูรณาการงานวิชาการเข้ากับเทคโนโลยีทางการศึกษา จนเกิดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ได้แก่ การสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) และการเรียนการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ซึ่งเป็นทางเลือกเสริมให้กับนักศึกษาได้ใช้ประโยชน์ ปัจจุบันการพัฒนาสื่อและวิธีการจัดการเรียนการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์กระทำได้บางรายวิชาเท่านั้น สำหรับการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) เป็นทางเลือกหนึ่งของนักศึกษาที่จะจัดการตารางการศึกษาของตนเองโดยสามารถระบุวันสอบในกระบวนวิชาที่ลงทะเบียนกับทางมหาวิทยาลัยได้ในวันที่พร้อมโดยไม่เสียเวลางาน เพราะระบบการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์มีเวลาให้เลือกสอบได้หลายคาบ นักศึกษาสามารถทราบผลการสอบหลังการสอบเสร็จทันที ดังนั้น นวัตกรรมทางการศึกษาทั้งการสอบทางอิเล็กทรอนิกส์ และการเรียนการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นการช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาหรือประชาชนทั่วไปสามารถเป็นผู้ที่ใฝ่ในการเรียนรู้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้

กระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ เป็นรายวิชาพื้นฐานทั่วไปของคณะบริหารธุรกิจ ซึ่งมีนักศึกษาลงทะเบียนเป็นจำนวนมาก การเรียนการสอนของวิชานี้มหาวิทยาลัยกำหนดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 เรียนที่วิทยาเขตบางนา และมีการถ่ายทอดสดและอัดเทปวีดิทัศน์การเรียนการสอนให้นักศึกษาได้ดูย้อนหลังผ่านเว็บไซต์ <http://www.m-learning.ru.ac.th/> ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ทุกที่ทุกเวลา มีนักศึกษาจำนวนหนึ่งเลือกสอบผ่าน E-Testing ส่วนมากมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำถึงปานกลาง ด้วยแนวทางการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ โดยดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้นการพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของนักศึกษาเพื่อเป็นสื่อเสริมให้กับนักศึกษาได้ใช้ประโยชน์ สื่อเสริมนี้จะอธิบายให้นักศึกษาทราบถึงเนื้อหาหลักที่สำคัญของกระบวนวิชานี้ รวมทั้งมีตัวอย่างแนวข้อสอบให้นักศึกษาได้ฝึกฝนและทดลองกระทำเพื่อให้นักศึกษาทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อการค้นคว้าและการเรียนรู้ที่ดีขึ้นต่อไป โดยการพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ มีการออกแบบเนื้อหาโดยจัดทำในรูปของมัลติมีเดียผ่านเครือข่ายของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในรูปแบบการเรียนการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) และจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ เนื้อหาที่สำคัญของกระบวนวิชา การบริหารจัดการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และการสอบหรือการประเมินผล โดยเนื้อหากระบวนวิชาอ้างอิงจาก มคอ.3 และตำราวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ของสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง (อุไร ทองหัวไผ่, 2563) มีการบริหารจัดการเรียนรู้เป็นคลิปวีดิทัศน์สั้น ๆ ตอนละ 20-30 นาที มีรูปแบบการเรียนออนไลน์ 3 ประการหลัก ได้แก่ สั้น กระชับ ประทับใจวัยรุ่น (แนวหน้า, 2564) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนผ่านอีเมลของสถาบันบริการวิชาการอิเล็กทรอนิกส์และผู้สอน และมีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน (Pretest) และหลังเรียน (Posttest) ซึ่งแรงจูงใจที่จะทำให้นักศึกษาเรียนรู้สื่อตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ คือแนวข้อสอบซึ่งผู้วิจัยได้เตรียมไว้ในช่วงท้ายคลิปสอนและบรรจุไว้ภายในแบบประเมินก่อนเรียน (Pretest) และหลังเรียน (Posttest) ซึ่งนักศึกษาสามารถเรียนรู้และประเมินผลได้สะดวกผ่านโทรศัพท์มือถือได้ทุกที่ทุกเวลา สำหรับนักศึกษาที่ไม่มีโทรศัพท์มือถือสามารถเข้าเรียนได้โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยทั่วไป

ดังนั้น การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ จึงเป็นการเตรียมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ลงทะเบียนเรียนวิชานี้ นักศึกษาที่ไม่ได้เข้าชั้นเรียน หรือนักศึกษาที่เรียนรู้ด้วยตนเองที่ไม่สามารถเข้าชั้นเรียนปกติได้ สามารถเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ <http://www.elearn.ru.ac.th/eL/> ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ ซึ่งการพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบช่วยให้ผู้เรียนได้ทราบแนวทางการเรียนรู้ในเนื้อหาหลักที่สำคัญ อย่างถูกต้อง ทราบแนวข้อสอบสำหรับการเตรียมตัวสอบ เพื่อสอบผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Testing) หรือสอบปลายภาคในห้องสอบ เป็นการเรียนได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหาที่น่าสนใจได้ตามความต้องการ โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผลของการวิจัยสามารถทำให้ผู้สอน ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบว่า ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และมีผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียนเป็นอย่างไร ผลการวิจัยนี้จักเป็นประโยชน์ต่อผู้สอน ผู้เรียน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจให้เหมาะสม รวมทั้งเป็นต้นแบบสำหรับสื่อสอนเสริมตัวเข้มก่อนสอบในกระบวนวิชาอื่น ๆ ต่อไป

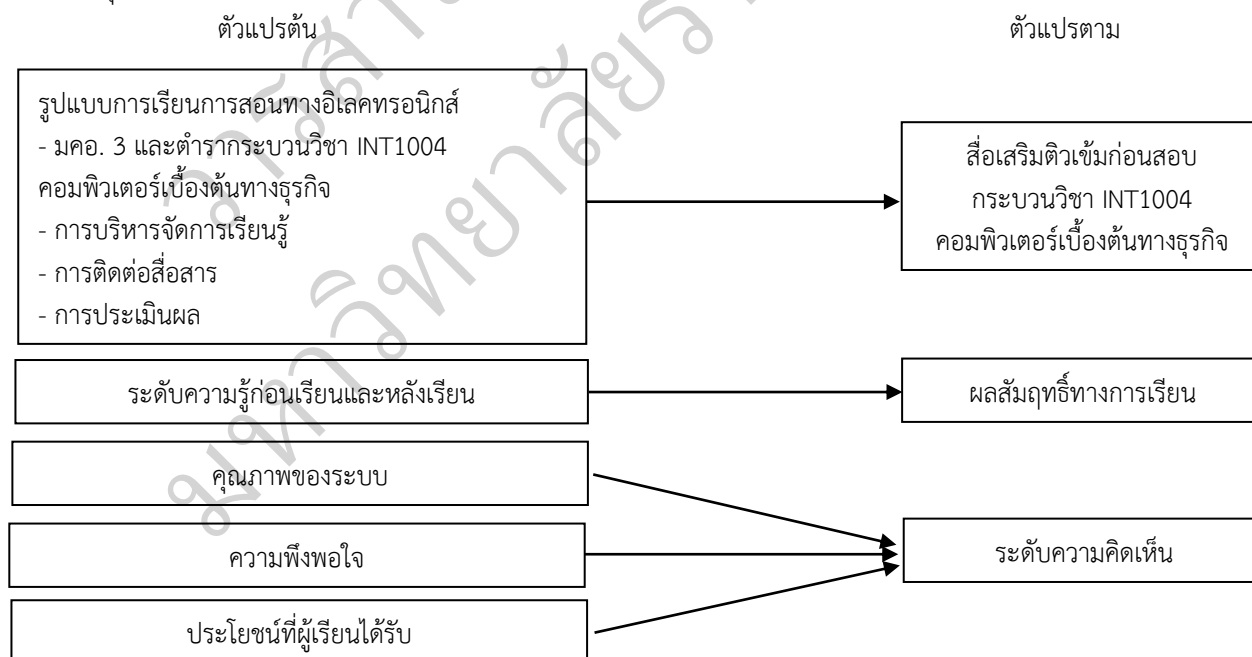
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพของระบบและประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบ

กระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยวิเคราะห์จากรูปแบบการเรียนการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ (1) มคอ.3 และตำรากระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ (2) การบริหารจัดการเรียนรู้ (3) การติดต่อสื่อสาร (4) การประเมินผล และปรับปรุงโมเดลความสำเร็จของระบบสารสนเทศของดีโลนและแมคลีน (DeLone, 2003) และโฮลซัปเปิล (Holsapple, 2006) ใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพของระบบ (2) ด้านความพึงพอใจ และ (3) ด้านประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ โดยคำนึงถึงบริบทของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและมาตรฐานวิชาชีพที่ผู้เรียนต้องได้รับในการเรียนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ได้ใช้รูปแบบการวิจัยพัฒนาและเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษางานวิจัยและเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย เรื่อง การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ

ขั้นตอนที่ 2 จัดสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน วิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการสอนตามบริบทของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบ ออกแบบกระบวนการโดยกำหนดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ กำหนดวิธีสอน การเลือกสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม และกำหนดวิธีการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนา การพัฒนาเป็นกระบวนการดำเนินการสร้างแผนพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ได้ระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 6 การนำไปใช้ เป็นขั้นตอนการดำเนินการเรียนการสอนตามที่ได้ออกแบบและพัฒนาไว้ในสภาพจริงเป็นขั้นตอนการดำเนินการให้เป็นผล

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล เพื่อประเมินผลขั้นตอนต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามที่ได้วางแผนหรือไม่ และทำการปรับปรุง แก้ไขให้ได้ระบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 8 เผยแพร่ผลงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาที่ลงทะเบียนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ในภาคที่ 2 และภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 450 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาลงทะเบียนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ในภาคที่ 2 และภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 100 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. สื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ
2. แบบประเมินความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ จำนวน 20 ข้อ

3. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา เป็นแบบสอบถามคุณภาพของระบบ ความพึงพอใจ และประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ จำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพของระบบ ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพของระบบ (2) ด้านความพึงพอใจ และ (3) ด้านประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ จำนวน 13 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating Scales)

5 หมายความว่า มีคุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ ระดับมากที่สุด

4 หมายความว่า มีคุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ ระดับมาก

3 หมายความว่า มีคุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ ระดับปานกลาง

2 หมายความว่า มีคุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ ระดับน้อย

1 หมายความว่า มีคุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีประสบการณ์พิจารณา จำนวน 3 ท่าน นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่าเท่ากับ 1.00 ปรากฏว่าข้อคำถาม

ทุกข้อผ่านเกณฑ์มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปทุกข้อ ปรับข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ยื่นโครงร่างการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยและจรรยาบรรณทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอเก็บข้อมูลวิจัย ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ทำการสุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา และสถานที่ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัยให้ผู้เข้ารับการวิจัยได้รับทราบ และลงนามยินยอมเข้ารับการวิจัย
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยตามแผนการวิจัย นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการลงรหัส (Coding Form) ตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลและแปลผลในรูปแบบเรียงความต่อไป

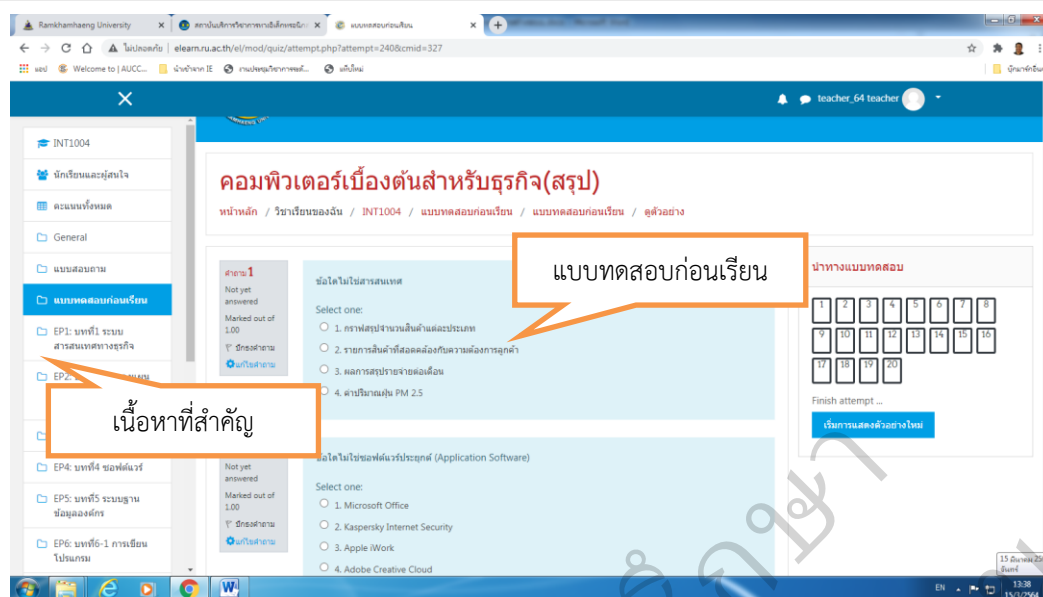
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพของระบบ ความพึงพอใจ และประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าความคิดเห็นของคะแนนดังนี้ (บุญสูง นิลแก้ว, 2541)
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ น้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ น้อย
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ ปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ มาก
- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพ หรือ ความพึงพอใจ หรือ ประโยชน์ที่ได้รับ มากที่สุด
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ด้วยสถิติทดสอบทีแบบไม่อิสระ (t-test Dependent Sample)
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้วยการสรุปตีความ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 18-22 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 ส่วนมากลงทะเบียนวิชานี้ครั้งแรก จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 และส่วนมากเคยมีประสบการณ์การเรียนผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ (1) เนื้อหาที่สำคัญของกระบวนวิชา (2) การบริหารจัดการเรียนรู้ (3) การติดต่อสื่อสาร และ (4) การประเมินผล เป็นการเรียนรู้สำหรับทุกคน เรียนได้ทุกเวลา และทุกสถานที่ โดยติดตั้งในส่วนเว็บไซต์หลักของสถาบันบริการวิชาการทางอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีการออกแบบหน้าจอและการทำงานดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 สื่อเสริมตัวชี้ก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของคุณภาพของระบบและประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวชี้ก่อนสอบวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ได้ผลวิเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพของระบบ ความพึงพอใจ และประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ

ด้านที่	ข้อคำถาม	MEAN	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณภาพของระบบ			
	1. ความสะดวกในการใช้งาน	3.84	1.03	มาก
	2. ความง่ายต่อการใช้งาน	3.74	0.93	มาก
	3. ระบบมีความน่าเชื่อถือ มีความพร้อมต่อการใช้งาน	3.86	0.96	มาก
	4. ระบบมีเสถียรภาพ สัญญาณภาพและเสียงเหมาะสม	3.64	1.09	มาก
	5. ระบบมีความปลอดภัยในการใช้งานที่ดี	3.99	0.95	มาก
	6. เวลาในการตอบสนองเหมาะสม	3.85	0.89	
	รวม	3.82	0.77	มาก
2	ด้านความพึงพอใจ			
	7. ความเพลิดเพลินในการเรียนรู้	3.45	1.10	ปานกลาง
	8. ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อแนวข้อสอบที่ได้รับ	4.12	0.92	มาก
	9. ผลสำเร็จในภาพรวม	3.88	0.84	มาก
	รวม	3.81	0.77	มาก
3	ด้านประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ			
	10. ประหยัดเวลาในการเรียนรู้	3.98	0.98	มาก
	11. เพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้	4.11	0.92	มาก
	12. ได้รับความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาที่สำคัญมากขึ้น	3.75	1.01	มาก
	13. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น	3.66	0.97	มาก
	รวม	3.88	0.84	มาก
	ภาพรวมทุกด้าน	3.84	0.73	มาก

ผลการวิเคราะห์ จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพของระบบและประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบวิชา INT1004 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (MEAN = 3.84, S.D. = 0.73) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ (MEAN = 3.88, S.D. = 0.84) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของระบบ (MEAN = 3.82, S.D. = 0.77) และด้านความพึงพอใจ (MEAN = 3.81, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้านเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า

ด้านประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ ผู้เรียน พบว่า สื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้มากที่สุด (MEAN = 4.11, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ประหยัดเวลาในการเรียนรู้ (MEAN = 3.98, S.D.=0.98) และผู้เรียนได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและทฤษฎีที่สำคัญในเนื้อหาที่สำคัญมากขึ้น (MEAN = 3.75, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ด้านคุณภาพของระบบ ผู้เรียนมีความคิดเห็นว่า ระบบมีความปลอดภัยในการใช้งานมากที่สุด (MEAN = 3.99, S.D. = 0.95) รองลงมา คือ ความน่าเชื่อถือ ความพร้อมต่อการใช้งาน (MEAN = 3.86, S.D. = 0.96) และเวลาในการตอบสนอง (MEAN = 3.85, S.D. = 0.89) ตามลำดับ โดยระบบมีเสถียรภาพ สัญญาณภาพและเสียงเหมาะสมมีคุณภาพน้อยที่สุด (MEAN = 3.64, S.D. = 1.09)

ด้านความพึงพอใจ พบว่า ผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อแนวข้อสอบที่ได้รับมากที่สุด (MEAN = 4.12, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ผลสำเร็จในภาพรวม (MEAN=3.88, S.D.=0.84) และความเพลิดเพลินในการเรียน (MEAN = 3.45, S.D. = 1.10) มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Pretest-Posttest Design ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนกับหลังเรียนของผู้เรียนจำนวน 100 คน

การทดสอบ	MEAN	S.D.	D	SD	t	P
ก่อนเรียน	11.23	3.65				
หลังเรียน	15.19	3.72	-3.96	3.39	-11.68	0.000*

* มีนัยสำคัญที่ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตาราง 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนของผู้เรียนที่เรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ สูงขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 นักศึกษาส่วนมากมีความคิดเห็นว่า สื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ทำให้เข้าใจมากขึ้น สะดวกสบายสามารถเรียนซ้ำ ๆ ตามที่ต้องการ

3.2 แนวข้อสอบทำให้พัฒนาความรู้ได้มากขึ้น แต่ข้อสอบค่อนข้างยาก ต้องการแนวข้อสอบเพิ่มมากขึ้น

3.3 นักศึกษาจำนวนหนึ่งมีปัญหาเรื่องอุปกรณ์การเรียน โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่ไม่ค่อยเสถียร

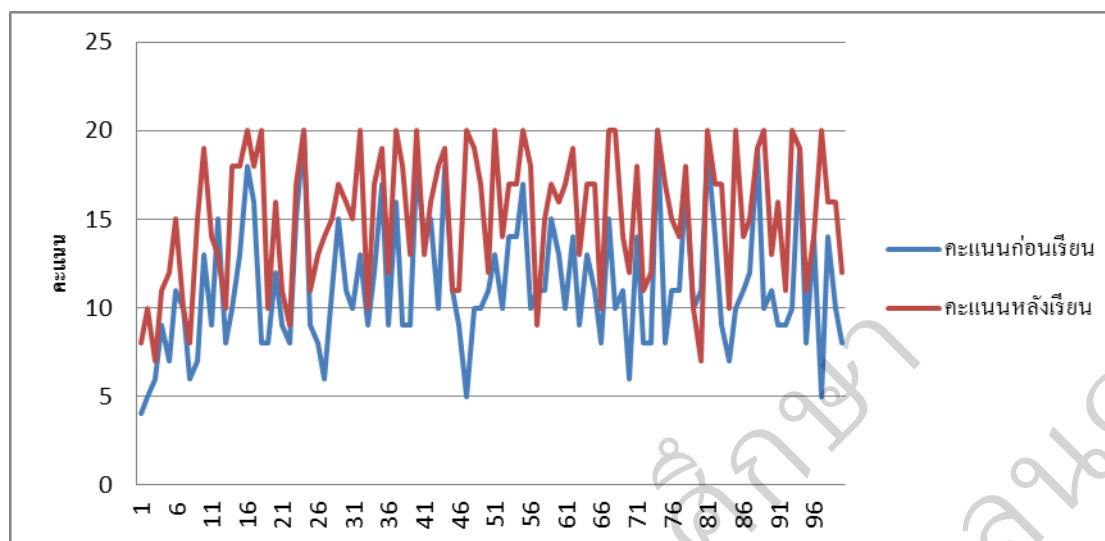
3.4 ภาพสไลด์ไม่ชัด เสียงไม่สม่ำเสมอ ต้องการให้มีสัญญาณภาพและเสียงมีเสถียรภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ พบว่า คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า สื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ สามารถเป็นสื่อเสริมให้นักศึกษาทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่สนใจด้วยตนเองเพื่อการค้นคว้าและการเรียนรู้ที่ดีขึ้น จากข้อคิดเห็นของนักศึกษาที่กล่าวว่า “ดีค่ะเรียนสนุกดีค่ะ ดีมากเลยค่ะ เข้าใจขึ้นค่ะ” จากภาพประกอบ 3 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนสื่อเสริมตัวเข้มวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ของนักศึกษา จำนวน 100 คน เห็นได้ว่านักศึกษาส่วนมากมีคะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียน

จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน พบว่า หลังเรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 15.19 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.73 ก่อนเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 11.23 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.65



ภาพประกอบ 3 การเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบ
กระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจของนักศึกษา จำนวน 100 คน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัชชา คงเมือง (2020) ได้ทำการพัฒนาสื่อออนไลน์เพื่อเสริมทักษะการสอบภาษาอังกฤษ RMUTSV Test เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการสอบภาษาอังกฤษ RMUTSV Test และเพื่อประเมินความพึงพอใจและข้อคิดเห็นที่มีต่อสื่อออนไลน์เพื่อเสริมทักษะการสอบภาษาอังกฤษ RMUTSV Test ผลการวิจัย พบว่า (1) ผลการประเมินคุณภาพสื่อออนไลน์มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 (2) ผลการพัฒนาการสอบภาษาอังกฤษ RMUTSV Test มีผลการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสื่อออนไลน์เพื่อเสริมทักษะการสอบภาษาอังกฤษ RMUTSV Test พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสิทธิ์ สิทธิประการ และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้การอ่านขั้นสูง โดยการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนการอ่านภาษาอังกฤษของผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยณัฏฐา เดชะเศรษฐศิริ (2559) ได้ศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาภาวะผู้นำ และการจัดการสมัยใหม่โดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้คะแนนการทดสอบเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างหลังการเรียนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ในรายวิชาภาวะผู้นำและการจัดการสมัยใหม่สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การแสดงความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพของระบบและประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับในการเรียนสื่อเสริมตัวเข้มก่อนสอบกระบวนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของระบบ และด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ เนื่องมาจากงานวิจัยนี้เป็นการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาสร้างเป็นสื่อเสริมในรูปแบบการเรียนรู้แบบอีเลิร์นนิง โดยนักศึกษาสามารถเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์หลักของมหาวิทยาลัยได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ เนื้อหากระบวนวิชานำเสนอเป็นสื่อประสม ประกอบด้วย ข้อความ ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และเสียง ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนเนื้อหา ทำแบบทดสอบที่น่าเสนอได้ตามความต้องการ และประเมินตนเองได้โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ภูวจิตร (2564, ออนไลน์) ที่ศึกษา เรื่อง การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล ผลของการศึกษา พบว่า การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 10 แนวทาง ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้เรียน 2) ครูผู้สอนมีทักษะรู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสร้างสรรค์ 3) กำหนดแนวทางที่ชัดเจน 4) ออกแบบการสอนที่น่าสนใจ 5) รูปแบบการเรียนการสอนมีความหลากหลาย 6) เลือกเครื่องมือการสอนที่เหมาะสม 7) เสริมสร้างการเรียนรู้เชิงรุกนอกชั้นเรียน 8) ให้ผู้เรียน Feedback 9) บริหารและจัดเวลาการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ 10) กำหนดแนวทางประเมินผล และให้คำแนะนำที่มีคุณภาพและเหมาะสม ครูผู้สอนจะต้องกำหนดแนวทางในการ

ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และสิ่งสำคัญ Feedback จากผู้เรียนที่ป้อนกลับมาจากการจัดการเรียนการสอนออนไลน์จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยณัฏชา เดชะเศรษฐศิริ (2559) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาภาวะผู้นำ และการจัดการสมัยใหม่ โดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะวิทยาการจัดการ ที่ลงเรียนรายวิชาภาวะผู้นำและการจัดการสมัยใหม่ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 26 คน ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจโดยรวมต่อการเรียนการสอนด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสิทธิ์ สิทธิประการ และคณะ (2561) ที่ทำการศึกษา เรื่อง ผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอนออนไลน์ โดยการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังเรียนการสอนภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาที่ลงทะเบียนรายวิชาการอ่านขั้นสูง จำนวน 29 คน ซึ่งกำลังเรียนอยู่ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2561 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และสอดคล้องกับทฤษฎีแบบจำลองความสำเร็จของระบบสารสนเทศของดีโลนและแมคคีน (2003) และโมเดลความสำเร็จของ Holsapple และ Lee-Post (2006) ที่ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน (User Satisfaction) และความตั้งใจในการใช้งานระบบ(Intention to Use) มีอิทธิพลต่อผลประโยชน์ที่ผู้ใช้ได้รับ (Net Benefits)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรพัฒนาคุณภาพของระบบ คุณภาพของสารสนเทศ และคุณภาพของการบริการให้มีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจในการใช้งานของนักศึกษา

1.2 ควรเพิ่มแนวข้อสอบในแต่ละบทให้มากขึ้น พร้อมเฉลยประกอบการอธิบาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแบบการเรียนและพฤติกรรมการเรียนวิชา INT1004 คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คมสิทธิ์ สิทธิประการ และคณะ. (2561). *ผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอนขั้นสูง โดยการเรียนด้วยบทเรียนออนไลน์*. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. เข้าถึงได้จาก <https://riss.rmuts.ac.th/project/?id=2769.html>. 31 มีนาคม 2564.
- เจริญ ภูวจิตร. (2021). *การจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20210827.pdf>. html. 18 ธันวาคม 2564.
- ฐานนิยม ธรรมเมธา. (2557). *อีเลิร์นนิ่ง: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ e-Learning: from theory to practice*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- แนวหน้า. (2564). *พฤติกรรมการเรียนออนไลน์*. หนังสือพิมพ์แนวหน้า. เข้าถึงได้จาก <https://www.naewna.com/relation/502760.html>. 24 เมษายน 2564.
- บุญส่ง นิลแก้ว. (2541). *การประเมินโครงการทางการศึกษา*. เชียงใหม่: ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลอยณัฏชา เดชะเศรษฐศิริ. (2559). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาภาวะผู้นำและการจัดการสมัยใหม่โดยใช้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์. *The Golden Teak: Humanity and Social Science Journal (GTHJ)*. 22(พิเศษ), 114-123.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2562). *วิสัยทัศน์และพันธกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ru.ac.th>. html. 31 มีนาคม 2564.
- สุพัสชา คงเมือง. (2020). การพัฒนาสื่อออนไลน์เพื่อเสริมทักษะการสอบภาษาอังกฤษ RMUTSV Test. *วารสารวิชาการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี*, 6(1), 18-28.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อุไร ทองหัวไผ่ และคณะ. (2563). คอมพิวเตอร์เบื้องต้นทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
_____. (2563). 99429 เอกสารการสอนชุด วิชาประสบการณ์วิชาชีพวิทยาการคอมพิวเตอร์: หน่วยที่ 6 ดิจิทัลเชิงประยุกต์
ด้านการศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Delone, W. H., & Mclean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information system success: a ten-year update. *Journal of management information system*, 19(4), 9-30.

Holsapple, C. W., & Lee-Post, A. (2006). Defining, assessing, and promoting e-learning success: An information systems perspective. *Decision sciences journal of innovative education*, 4(1), 67-85.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัด ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7

DEVELOPMENT OF PERFORMANCE COMPETENCY IN DIGITAL COURT FOR CIVIL SERVANTS OF THE COURT
OF JUSTICE, ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE PROVINCIAL COURT UNDER THE ADMINISTRATIVE OFFICE
OF THE COURT OF JUSTICE REGION VII

มาเรียม วันเดวา* และ นิตยา สินเธาว์

Mariem Wandewa* and Nittaya Sintao

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด เพชรบุรี 76120

Program in Public Administration, Faculty of Public Administration and Social Studies,

Stamford International University, Phetchaburi 76120, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: mariam-2511@hotmail.com

รับบทความ 7 พฤศจิกายน 2565 แก้ไขบทความ 10 มกราคม 2566 ตอบรับบทความ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7 และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรม ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 138 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ในภาพรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ได้แก่ การฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ หรือการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและหน้าที่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลตอบแทน ยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม 4) ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อด้านดิจิทัล และมีการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงการทำงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ศาลยุติธรรมดิจิทัล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

This mixed methods research aimed to 1) examine the level of performance competency in a digital court of civil servants of the Court of Justice under the Administrative Office of the Court of Justice Region VII, 2) investigate human resource management that affected the performance competency in a digital court of civil servants of the Court of Justice, and 3) establish guidelines for developing performance competency in a digital court of civil servants of the Court of Justice. The sample group consisted of 138 civil servants who worked at the Administrative Office of the Provincial Court under the Administrative Office of the Court of Justice Region VII

and eight key informants. The data were analyzed utilizing descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. In addition, inferential statistics were employed, involving the chi-square statistic and multiple linear regression analysis.

The research results revealed that: 1) The performance competency in a digital court of justice was overall at a high level, 2) The overall human resource management in terms of further education and personnel development had a cause-effect relationship with performance competency in a digital court of justice at the .001 level of significance; 3) The guidelines for developing performance competency in the digital court of justice covered training and practice, or education, self-learning within and across organizations, supporting the integration of technology on work practices, assigning tasks aligning with individual potential and responsibilities, promoting teamwork, creativity, and creating innovations. Furthermore, recognizing high-performing personnel and ensuring an appropriate working environment were also needed; and 4) Suggestions: Organizations should encourage further digital education and scholarships allocated for developing digital skills and encouraging personnel to apply knowledge from training to improve their performance.

Keywords: Competence, Digital Court of Justice, Human Resource Development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ องค์กรนั้นก็ยากจะพัฒนา ดังนั้น ความเจริญหรือความล้าหลังขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะ จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงาน การศึกษา ดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2561, หน้า 1)

ศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีเพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน เป็นสถาบันที่ใช้อำนาจอธิปไตยผ่านอำนาจตุลาการเพื่อให้สังคมสงบสุข รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล การดำเนินงานของสำนักงานศาลยุติธรรมได้นำระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) มาใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยมีแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) เป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบทิศทางการบริหารงานให้มีความถูกต้อง สอดคล้องกับบริบทของศาลยุติธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2561, หน้า 5)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ตลอดจนการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญในการทำงาน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม และแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งกระแสดังกล่าวส่งผลกระทบให้ศาลยุติธรรมต้องปรับวิธีคิดและวิธีการทำงาน ผู้บริหารศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมจึงสร้างแนวคิดให้ผู้พิพากษาและบุคลากรของศาลยุติธรรมทุกระดับ ทุกศาล พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี สร้างช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงความยุติธรรมด้วยความสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง โดยการพัฒนาศาลยุติธรรมเป็น “ศาลดิจิทัล” และวางเป้าหมายให้ศาลยุติธรรมเป็นดิจิทัล D-Court (Digital Court) ภายในปี 2563 มีการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบดิจิทัลและกำหนดแผนพัฒนาดิจิทัล

ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562–2564 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน (สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562 หน้า 1)

ปัจจุบันศาลยุติธรรมได้มีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลแล้วอย่างมุ่งมั่น มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการบริหารจัดการคดี ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น รวมทั้งเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยลง ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบบริการข้อมูลคดีศาลยุติธรรม (CIOS: Case Information Online Service) ระบบการยื่นฟ้องและส่งคำคู่ความและเอกสารโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing: Electronic Filing System) ระบบส่งเอกสารและประกาศนัดไต่สวนโดยวิธีการลงโฆษณาทางสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-Notice System) ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ ระบบการรับคำร้องขอปล่อยชั่วคราวผ่านระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) ระบบคัดฟ้องฝากขังผ่านจอภาพ ระบบอ่านคำพิพากษาศาลสูงผ่านจอภาพ ระบบการพิจารณาคดีอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562, หน้า 3)

จากสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวมา ศาลยุติธรรมมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาปรับใช้จำนวนมากและมีแนวโน้มจะมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ในขณะที่บุคลากรของศาลยุติธรรมส่วนหนึ่งขาดทักษะด้านดิจิทัล ขาดความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ขาดทัศนคติที่ดี ปฏิเสธเทคโนโลยี ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยังคงชินกับสภาพการทำงานวิธีการเดิม ขาดความร่วมมือ ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถไปสู่เป้าหมายได้โดยง่าย ซึ่งเห็นว่าการจะพัฒนาระบบงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดีตามแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ศาลดิจิทัล (Digital Transformation) ของสำนักงานศาลยุติธรรมนั้น ไม่เพียงแต่อาศัยการปรับปรุงพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือนโยบายผู้บริหารเท่านั้น ส่วนสำคัญที่ขาดไม่ได้คือการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งในด้านทัศนคติ กระบวนการทางความคิด (Mindset) ความรู้ความสามารถและทักษะในด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงศาลยุติธรรมไปสู่ศาลยุติธรรมดิจิทัล (D-Court) ประเด็นสำคัญอยู่ที่บุคลากร กล่าวคือ บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล มีความคิดสร้างสรรค์ และเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนา โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เป็น และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562, บทสรุปผู้บริหาร)

จากเหตุผลดังกล่าวมา ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จึงมีแนวคิดที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของศาลยุติธรรมให้มีความพร้อมปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ ที่ทำงานด้วยระบบดิจิทัล ขับเคลื่อนนโยบายศาลยุติธรรมดิจิทัล (D-Court) เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของศาลยุติธรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแบบยั่งยืนต่อไป

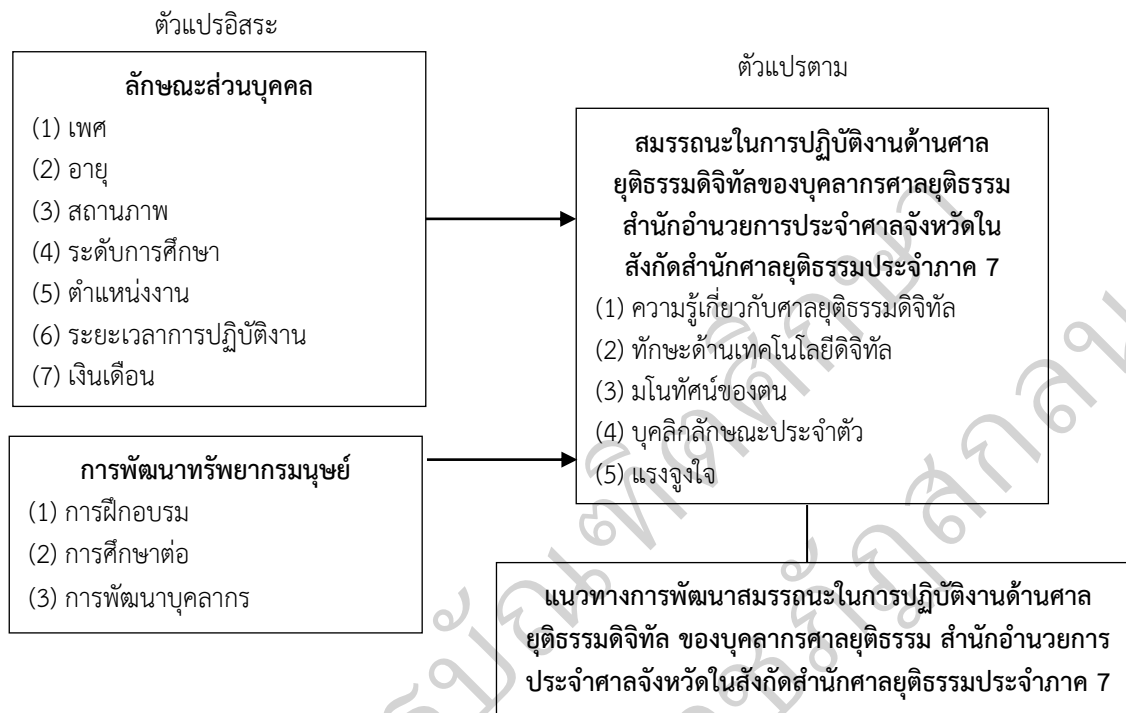
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ประยุกต์ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ แนนเดอร์ และวิกส์ (Nadler & Wiggs,

1989, pp. 4-5) มาเป็นตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ และ 3) การพัฒนาบุคลากรและประยุกต์ทฤษฎีสมรรถนะของแมคคิลแลน (McClelland, 1973, p. 105) มาเป็นตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัด สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้แก่ สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครปฐม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดตราดบุรี สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 463 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง = 138 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportion) ของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัด สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดกาญจนบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครปฐม ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดเพชรบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดตราดบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการ

ประจำศาลจังหวัดสมุทรสาคร และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสุพรรณบุรี รวมทั้งสิ้น 8 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ 7) เงินเดือน จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ และ 3) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจ มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำถามให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยเนื้อหา คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจ

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลโดยใช้การเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน กับข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัด สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากเอกสารหนังสือ ตำราทางวิชาการต่าง ๆ สถิติ หรือทะเบียนของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลจากงานวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ ทั้งในและต่างประเทศ และ 3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ 7) เงินเดือน โดยการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการใส่โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ และ 3) การพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน

4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงและเรียบเรียงให้เห็นถึงประเด็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยใช้สถิติไคสแควร์ ในการทดสอบ (Chi-Square Test) สถิติไร้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) สถิติพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนจากการวิเคราะห์ Multi Linear Regression Analysis เป็น Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ส่วนด้านที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ ด้านมโนทัศน์ของตน ด้านความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล และด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	ลำดับที่
1. ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล	3.74	0.71	มาก	4
2. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.62	0.76	มาก	5
3. มโนทัศน์ของตน	3.99	0.65	มาก	3
5. บุคลิกลักษณะประจำตัว	4.42	0.50	มากที่สุด	1
6. แรงจูงใจ	4.07	0.65	มาก	2
รวม	3.97	0.55	มาก	

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.128	0.299	-	3.769	0.000***
1. การฝึกอบรม	-0.014	0.096	-0.014	-0.148	0.883
2. การศึกษาต่อ	0.200	0.055	0.294	3.646	0.000***
3. การพัฒนาบุคลากร	0.480	0.105	0.477	4.584	0.000***

หมายเหตุ	* $P \leq 0.05$	$R = 0.692$
	** $P \leq 0.01$	$R^2 = 0.479$
	*** $P \leq 0.001$	R^2 ปรับ = 0.467
		$F = 41.011$
		ระดับนัยสำคัญ = 0.000
		Durbin-Watson = 2.027

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับปานกลาง 0.692 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 46.70-47.90 ซึ่งการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 2.027 คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษาต่อ (3) การพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\beta_{\text{การพัฒนา}} = 0.477$, Sig. = 0.000) ด้านการศึกษาต่อ ($\beta_{\text{ศึกษาต่อ}} = 0.294$, Sig. = 0.000) และด้านการฝึกอบรม ($\beta_{\text{ฝึกอบรม}} = -0.014$, Sig. = 0.883) โดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการศึกษาต่อ

จากตาราง สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$= 1.128 + 0.200 (\text{การศึกษาต่อ}) + 0.480 (\text{การพัฒนาบุคลากร})$$

$\hat{Y}$ หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า R^2 (Coefficient of Determination) ซึ่งมีค่า = 0.479

3. พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้าน ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ โดยการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติผ่านระบบออนไลน์ หรือการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสอนงานแบบพี่เลี้ยง การจัดทำคู่มือและขั้นตอนการทำงานให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการนำแอปพลิเคชันมาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ส่วนด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการปรับรูปแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เน้นเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ (Result-oriented) ลดการทำงานที่เน้นกฎระเบียบเป็นหลัก เพื่อผลักดันการคิดริเริ่มและการทำงานที่ก้าวหน้าสนับสนุนและพัฒนานวัตกรรมด้านดิจิทัล นอกจากนี้ควรสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เช่น การให้บริการคัดถ่ายคำพิพากษาโดยให้คู่ความกรอกผ่านระบบ QR code การยืนยันตัวบุคคลโดยใช้ระบบ QR code การยื่นคำร้องผ่านระบบ CIOS การยื่นคำฟ้องผ่านระบบ e-filing ระบบพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ ระเบียบให้ใช้ Google Meet, Cisco Webex, Zoom Meeting ฯลฯ เพื่อนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนก้าวล้ำไปสู่นาคตตลอดเวลา ส่วนด้านมนทัศน์ของตน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยมุ่งไปที่การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการเพิ่มพูนทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงควรจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนรักในองค์กร สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้หลากหลาย ส่วนด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี มีความรับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน เพื่อปลูกฝังให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพตามที่องค์กรคาดหวัง เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรม 5 ส และการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารและประสานงานร่วมกัน และด้านแรงจูงใจ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะที่เพิ่มขึ้น โดยการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง รวมทั้งควรกำหนดให้มีรางวัลตอบแทน ยกย่องเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานแบบใหม่ ๆ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลจากการทำผลงานที่ดี และการประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และรองรับการปฏิบัติงาน ฯลฯ และควรปรับเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41–50 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 และมีเงินเดือน 20,001–30,000 บาท

5. ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่น ตลอดจนมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, p. 105) อธิบายความหมายขององค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน ดังนี้ (1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการทำบัญชี ความรู้ด้านเครื่องจักรกล เป็นต้น (2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกปฏิบัติเป็นประจำเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น คือ อุปนิสัย คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ เช่น เขาเป็น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำมีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ (5) แรงจูงใจในการทำงาน (Motive) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น การได้รับค่าชมเชย เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร อินตะชะ (2565, หน้า 103) วิจัย เรื่อง สมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชี อยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับ ดังนี้

ด้านทักษะความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานและองค์กร และด้านความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2564, หน้า 73) วิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเจตคติ รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยลักษณ์ ไพรสมณ์ (2561, หน้า 31) วิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก มี 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน เรียงจาก มากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง รองลงมา ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะ บุคลิกลักษณะประจำของบุคคล น้อยที่สุด คือ ด้านความรู้

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดใน สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล ยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิศรา ทราญเขียว (2563, หน้า 157) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาล อุตรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุตรดิตถ์ ด้านการให้การศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่มคนหรือบุคคล มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนัก อำนวยการประจำศาลอุตรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนครินทร์ (2563, หน้า 441) วิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนา องค์กร มีผลต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนัก อำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ โดยการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติผ่านระบบออนไลน์ หรือการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสอนงานแบบพี่เลี้ยง การจัดทำคู่มือและขั้นตอนการทำงานให้เป็นรูปธรรม ควรมีการนำ แอปพลิเคชันมาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ส่วนด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการปรับปรุงแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เน้นเป้าหมายและผลลัพธ์ (Result- oriented) ลดการทำงานที่เน้นภาระเบียดเบียนเป็นหลัก ควรสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เช่น การให้บริการคัดถ่ายคำ พิพากษาโดยให้คู่ความกรอกผ่านระบบ QR code การยืนยันตัวบุคคลโดยใช้ระบบ QR code การยื่นคำร้องผ่านระบบ CIOS การยื่น คำฟ้องผ่านระบบ e-filing ระบบพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ ระเบียบให้ใช้ Google Meet, Cisco Webex, Zoom Meeting ฯลฯ ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ของตน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยมุ่งไปที่การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการเพิ่มพูนทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงควรจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนรักในองค์กร สร้างจิตสำนึกในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย ส่วนด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนเอง มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มี การทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี มีความรับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรม 5 ส และการจัด

กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วยงาน และด้านแรงจูงใจ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งควรกำหนดให้มีรางวัลตอบแทน ยกย่องเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานแบบใหม่ ๆ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลจากการทำผลงานที่ดี และการประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และควรปรับเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2564, หน้า 73) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาของบุคลากร พบว่า บุคลากรควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานให้ควรสนับสนุนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้ข้าราชการอย่างทั่วถึง โดยให้มีระบบบริหารการพัฒนาบนฐานสมรรถนะหลักที่ชัดเจน เพราะการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบนพื้นฐานสมรรถนะหลักที่ตรงกับความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนาจะส่งผลประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา โม่งขุนทด (2563, หน้า 1) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนารูปแบบ วิธีการ และกระบวนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ควรสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและจัดทำแผนฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จัดประชุมระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เดือนละ 1 ครั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายและแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบต่าง ๆ

4. ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา สารจันทน์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2560, หน้า 125) วิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานที่ ต่างกัน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย แสงพุทธรังค์ (2560, หน้า 85-89) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม ด้านการจัดหาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรรัช กัณธิยะ (2557, หน้า 82-86) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครองที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในศาลปกครองแตกต่างกันจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาน้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีของ เนตเลอร์และวิกส์ (Nadler & Wiggs, 1989, pp. 4-5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ (1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ (2) การศึกษา (Education)

เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ (3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทรายเขียว (2563, หน้า 157) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการให้การศึกษา รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่มคนหรือบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนรินทร์ (2563, หน้า 441) วิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมถ่ายทอดความรู้หรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง และควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความชำนาญเฉพาะทางเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 หน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีโอกาสได้รับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือศึกษาเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล หน่วยงานควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้เรียนรู้เพิ่มเติมงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ที่มีความทันสมัยตลอดเวลา

2.2 ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความสามารถคิดวิเคราะห์ในการวางแผนการทำงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำเสนอเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลต่อสาธารณชนได้อย่างเหมาะสม

2.3 มโนทัศน์ของตน หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความรู้สึกชอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลแล้วสามารถนำมาคิดวิเคราะห์ในการวางแผนการทำงานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง

2.4 บุคลิกลักษณะประจำตัว หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2.5 แรงจูงใจ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยบุคลากรศาลยุติธรรมที่สามารถปฏิบัติงานที่มีระดับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบดิจิทัลจนเกิดผลสำเร็จ

2.6 ควรมีการนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7 โดยหน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อด้านดิจิทัล และหน่วยงานมีการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงการทำงานเพื่อส่งเสริมความพัฒนา และสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำสอนงานด้านดิจิทัลให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทุกจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่างหน่วยงานทั่วทุกจังหวัด

3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา โมงขุนทด. (2563). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม. เข้าถึงได้จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614230888_6214830049.pdf. 17 พฤศจิกายน 2564.
- ชัยพร อินเดชะ. (2565). สมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 4(2), 92-107.
- ชัยรัช กันธิยะ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง. การค้นคว้าอิสระ ร.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นริศรา ทรายเขียว. (2563). การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์. การค้นคว้าอิสระ ร.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปณิชา สารจันทร์. (2560). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 (หน้า 1565-1572). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประสิทธิ์ เดชนครินทร์. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 14(3), 435-446.
- พิสมัย แสงพุทธวงศ์. (2560). การบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 4(1), 73-99.
- รัชจิกร จิตวัฒนานนท์. (2564). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(1), 63-78.
- วลัยลักษณ์ ไพรสมณ์. (2561). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(1), 27-34.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). *แนวทางการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- _____. (2562). *แผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กรศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- _____. (2562). *แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- Green, S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- McClelland, D. C. (1973). *Work Motivation: Theory of Human Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Nadler, L. & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.

ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

EXPLORING THE LEADERSHIP IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND THE PUBLIC POLICY STRATEGIES
FOR THE ELDERLY IN THAI PUBLIC SECTORS

ชูเกียรติ มุทธากาญจน์

Chukiat Muttakan

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี 11120

Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120, Thailand

*Corresponding author: Email: natsung1973@gmail.com

รับบทความ 4 พฤศจิกายน 2565 แก้ไขบทความ 2 กุมภาพันธ์ 2566 ตอบรับบทความ 15 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกรณีของผู้สูงอายุในประเทศไทย 2) ศึกษายุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย (โดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) และ 3) นำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การค้นคว้าวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ เช่น ผู้นำภาครัฐ นักการเมือง นักวิชาการ นักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 39 ท่าน และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสุ่มขนาดประชากรด้วยวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 394 ชุด ซึ่งสรุปผลการวิจัยภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และพบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดูแลผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทยนั้น จะต้องเน้นการสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้วยความเอื้ออาทรและมีกุศลจิตที่ดี 2) องค์กรภาครัฐจะต้องนำยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ ในการบริการด้านสุขภาพ และด้านการดูแลผู้สูงอายุ จะต้องเน้นการปฏิรูประบบสุขภาพที่ต้องนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง เปลี่ยนยุทธวิธีจากงานรักษาพยาบาล “แบบตั้งรับ” มาเน้นการส่งเสริมให้มีการสร้างสุขภาพ “แบบเชิงรุก” ซึ่งจะมีผลทำให้ระบบบริการสุขภาพแก่ครอบครัว/ชุมชนแบบองค์รวม มี 5 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้แทนภาครัฐที่เป็นทูตในการดูแลผู้สูงอายุที่เปี่ยมล้นด้วยความเมตตาและมีกุศลจิตอย่างจริงใจ 2) ภาวะผู้นำที่บริหารจัดการยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะผู้สูงอายุ โดยมีจิตกุศลในการอภิบาลผู้สูงอายุ 3) ภาวะผู้นำที่เน้นสุขภาพของผู้สูงอายุเพื่อความแข็งแกร่งด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ 4) ภาวะผู้นำที่ใช้หลักการบริหารจัดการนโยบายสาธารณะด้านผู้สูงอายุโดยใช้หลักความเอื้ออาทรในการนำไปปฏิบัติ และ 5) ภาวะผู้นำที่มีความเสียสละ เอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะ, ประชากรผู้สูงอายุ

ABSTRACT

The research aimed 1) to investigate leadership in human resource management in the case of the elderly in Thailand, 2) to examine public policy strategies for the elderly in public sectors in Thailand (the Ministry of Health and Ministry of Social Development and Human Security), and 3) to present a model of leadership in human resource management in utilizing the public policy strategies for the elderly in public sectors in Thailand. The mixed methods research was employed comprising document inquiries. The qualitative data was collected through in-depth interviews with 39 specialists, whose expertise was in the field of the elderly, comprising government leaders, politicians, academia, and social workers. The quantitative data was collected from a set of questionnaires with 394 respondents, selected through Taro Yamane's method at a confidence level of 95%.

Results showed that the leadership in human resource management and the public policy strategies for the elderly in Thai public sectors was at the highest level with an average of 4.66. The research also revealed that 1) leadership in human resource management of elderly care in the Thai public sector involved prioritizing the provision of appropriate healthcare and ensuring the elderly's physical and mental well-being, with generosity, and good moral conscience; 2) the public sector must implement the public policy strategies for the elderly focusing on health services and elderly cares. The imperative for health system reform demands earnest consideration. Shifting strategies from "prescription" medical care to promoting "proactive" healthcare is crucial. This transition can significantly enhance the effectiveness of the healthcare service system for families and holistic communities, and 3) The leadership model in human resource management for implementing the public policy strategies within the Thai public sector consisted of five types: 1) Leadership as Ambassador: This type emphasizes representation of public sectors and acts as ambassadors for elderly care, characterized by kindness and a good moral conscience, 2) Leadership in Strategy Management Execution: This leadership type focuses on efficient administrative management within the framework of public policy strategies, demonstrating a wholesome consciousness for elderly care, 3) Leadership in Strengthening Healthy Elderly: This leadership type prioritizes enhancing the health and well-being of the elderly population, 4) Leadership as Multi-Culturalist: This leadership approach emphasizes on the ethical principles of administrative management within public policies of the elderly, emphasizing the ethics of care in performing practices, and 5) Sacrificing and Compassionate Leadership: This type of leadership encompasses qualities of sacrifice and genuine concern for the well-being of the elderly.

Keywords: Leadership, Human Resource Management, Public Policy Strategies, Elderly Population

บทนำ

โลกในปัจจุบันนี้ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลที่สำคัญอันเป็นผลมาจากมนุษย์ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุ เหตุเนื่องจากสุขอนามัยที่ดีขึ้นประกอบกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ป่วยสมัยใหม่ที่ทันสมัยทำให้ผู้เสียชีวิตมีน้อยลง ดังนั้น โครงสร้างประชากรโลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) องค์การสหประชาชาติได้คาดการณ์จำนวนผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 60 ปี ขึ้นไปทั่วโลก พบว่า จะมีถึง 2,000 ล้านคน ในปี ค.ศ. 2050 และอายุขัยเฉลี่ยของผู้สูงอายุก็จะยืนยาวขึ้นทั้งหญิงและชาย แต่อัตราการเกิดของคนทั้งโลกจะลดลง และเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้มีปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายและอพยพย้ายถิ่นฐานกันอย่างกว้างขวางทำให้ระบบการผลิตในภาคส่วนต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยกำลังคนเข้าไปเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนได้รับผลกระทบเพราะสังคมที่เต็มไปด้วยผู้สูงอายุเป็นประชากรหลัก ทั้งนี้เพราะกลุ่มวัยทำงานและวัยเด็กไม่สามารถรองรับขับเคลื่อนระบบการผลิตทั้งหลายได้ในสัดส่วนและจังหวะที่เหมาะสม ปัญหาด้านผลิตภาพ (Productivity) หรือความสามารถในการผลิตของระบบต่าง ๆ จึงมีแนวโน้มที่จะตกต่ำลง (United Nations, 2020)

การประชุมสมัชชาโลกครั้งที่ 1 ขององค์การสหประชาชาติ ว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุที่กรุงเวียนนา เมื่อปี ค.ศ. 1982 ได้เกิดแผนปฏิบัติการนานาชาติเกี่ยวกับผู้สูงอายุ (International Plan of Action on Ageing) ซึ่งได้รับการยอมรับร่วมกันของประเทศสมาชิกและเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องผู้สูงอายุมานานกว่า 20 ปี ประกอบกับในปี ค.ศ.1991 สหประชาชาติได้จัดทำร่างหลักการของสหประชาชาติสำหรับผู้สูงอายุขึ้น (UN Principles for Older Persons) ซึ่งเป็นการให้แนวทางในการพึ่งตนเอง การมีส่วนร่วมในสังคม การได้รับการดูแล การบรรลุความพึงพอใจของตนเองและการอยู่อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ทั้งสองส่วนนี้จึงเป็นแนวทางการปฏิบัติให้ทุกประเทศทั่วโลกตลอดเวลาที่ผ่านมาและเมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 20 ความเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดประการหนึ่ง คือ ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น จนกลายเป็นเรื่องเร่งด่วนสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่จะเตรียมการรองรับสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปัญหาความท้าทายของประเทศกำลังพัฒนาที่มีแนวโน้มว่าจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วในครั้งแรกของศตวรรษที่ 21 นี้ สำหรับนโยบายด้านผู้สูงอายุจึงสมควรได้รับการตรวจสอบจากมุมมองงานพัฒนาทุกด้าน โดยพิจารณาการเริ่มต่าง ๆ ที่ผ่านมาทั่วโลก และหลักการที่เป็นแนวทางซึ่งกำหนดโดยที่ประชุมสำคัญของสหประชาชาติในส่วนของแผนปฏิบัติการนานาชาติเกี่ยวกับผู้สูงอายุขึ้นในปี ค.ศ. 2002 ได้เรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ นโยบาย และการปฏิบัติในทุกภาคส่วน เพื่อผู้สูงอายุในศตวรรษที่ 21 จะได้ใช้

ศักยภาพของตนเต็มที่ โดยเป้าหมายของแผนปฏิบัติการนานาชาติก็คือ การสร้างความมั่นใจว่าทุกคนในทุกแห่งหนจะเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมั่นคง มีเกียรติและยังคงมีส่วนร่วมในสังคมตนเองในฐานะราษฎรด้วยสิทธิเต็มที่ทุกประการ (Madrid International Plan of Action on Ageing 2002-MIPAA, 2002, pp. 2-3)

ในศตวรรษที่ 21 นี้ ประชากรโลกได้ก้าวเข้าสู่วิกฤตการณ์ผู้สูงอายุซึ่งมีอายุ 60 ปีขึ้นไป จากสถิติแนวโน้มประชากรโลกได้มีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและคาดว่าในปี ค.ศ. 2050 ประชากรโลกจะมีมากกว่า 9 พันล้านคน และในจำนวนนี้ประมาณ 2 พันล้านคนจะเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22 ทำให้การดูแลผู้สูงอายุกลายเป็นภาระหนักมากขึ้นแก่ครอบครัว ชุมชนและภาครัฐ ปัจจุบันผู้สูงอายุในประเทศแถบเอเชียและละตินอเมริกาที่ยังพักอาศัยอยู่กับลูกหลาน คิดเป็นร้อยละ 75 ในขณะที่ประเทศในยุโรป ออสเตรเลีย และอเมริกาเหนือ ผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 70 ต้องดำเนินชีวิตตามลำพังและมีแนวโน้มจะต้องอยู่ตามลำพังตนเองมากขึ้นในปัจจุบัน จำนวนผู้สูงอายุและสัดส่วนผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป) ของประเทศไทยยังเพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว ทำให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเคลื่อนเข้าสู่ระยะที่เรียกว่า "ภาวะประชากรผู้สูงอายุ (population ageing)" อันจะมีผลกระทบต่อสภาพทางสังคม สภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงาน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางสุขภาพและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

การที่จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการใส่ใจดูแลสุขภาพและการรับโภชนาการที่ดีรวมถึงทางการแพทย์มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีความทันสมัยส่งผลให้ประชากรมีอายุที่ยืนยาวขึ้น เสียชีวิตยากขึ้น แต่การมีชีวิตที่ยืนยาวขึ้นก็ไม่สามารถเป็นเครื่องวัดความสุขหรือคุณภาพชีวิตได้ เพราะผู้สูงอายุบางรายก็ต้องพบเจอกับอาการเจ็บป่วยถูกละเลยจากสังคมและลูกหลาน ไม่มีเงินไว้ใช้จ่ายในบั้นปลายชีวิต ซึ่งปัญหาเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงความไม่พร้อมในการใช้ชีวิตในการ เป็นผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในเร็ววันนี้ก็จะยังสร้างความลำบากให้กับผู้ที่ไม่มีความพร้อมในการใช้ชีวิตในสังคมผู้สูงอายุ ในขณะที่การคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยเฉพาะจากภาครัฐก็ยังไม่ค่อยสอดคล้องกับการดูแลผู้สูงอายุเท่าที่ควร อีกทั้งความท้าทายในการดูแลผู้สูงอายุก็ยังไม่มีความชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ประชาชนโดยทั่วไปไม่สามารถที่จะควบคุมได้ (ภูษพงศ์ โนดโฮง, 2561)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุในสังคมไทย เนื่องจากสังคมที่มีผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก ส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจเพราะมีกำลังแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญลดลง คนวัยทำงานต้องแบกรับภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ค่าใช้จ่ายภายในบ้านและรายจ่าย เกี่ยวกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และในระยะยาวสังคมผู้สูงอายุจะมีภาวะการออม และการลงทุนลดลง เนื่องจากผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้ จะต้องใช้จ่ายจากเงินออมซึ่งอาจไม่เพียงพอแก่การ ดำรงชีพ (อนันต์ อนันตกุล, 2560) ดังนั้น สิ่งที่สำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่าน ก้าวเข้าไปสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมก่อนจะถึงวัยผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ เช่น ด้านหลักประกันรายได้ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านการประกอบอาชีพ เป็นต้น โดยต้องเริ่มต้นจากการวางแผนแบบรายบุคคลในการเตรียมใจ เตรียมตัวในสุขภาพกายและสุขภาพใจ ตั้งแต่ยังเป็นวัยหนุ่มสาว ทำงาน รวมถึงการรับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ พักผ่อนให้เพียงพอ ฝึกจิตใจให้สงบ ประกอบกับเตรียมตัวทางการเงินและที่อยู่อาศัย ให้พร้อมส่งเสริมการออมเงินเพื่อทรัพย์สินที่อยู่อาศัย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุถือได้ว่าเป็นความท้าทายอีกรูปแบบหนึ่งในการบริหารจัดการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล เอกชน สังคม ชุมชน หรือแม้กระทั่งประชาชน อย่างเราก็ตาม ประชากรผู้สูงอายุและส่งผลกระทบต่อสังคมและระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรของประเทศในอนาคต หากไม่มีนโยบายหรือแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมรองรับประเด็นที่เด่นชัด คือ จำนวนประชากรวัยแรงงานที่ลดลงจะมีผลกระทบต่อผลผลิตรวมของประเทศ ในขณะที่การจัดสรรทรัพยากรเพื่อผู้สูงอายุของประเทศเพิ่มขึ้น ผลกระทบต่อการจัดการด้านสังคม คือ การพึ่งพิงสมาชิกในครอบครัวที่สูงขึ้นอันเนื่องมาจากภาวะถดถอยทางกายภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาว (ชมพูนุท พรหมภักดี, 2556)

การที่มีจำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วหมายความว่าประเทศไทยมีระยะเวลาค่อนข้างน้อยในการเตรียมรองรับการให้การดูแลประชากรสูงอายุที่จะเพิ่มขึ้นให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุน่าจะส่งผลกระทบต่อภาวะทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศในอนาคต ซึ่งภาครัฐได้ตระหนักถึงผลกระทบของการก้าวสู่สังคมสูงวัยมากขึ้นเป็นลำดับ ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์ “การเตรียมความพร้อมสังคมไทยสู่สังคมผู้สูงอายุ” เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 นอกจากนี้ยังได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ขึ้น เพื่อกำหนดทิศทางของนโยบายและการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในระยะยาว ซึ่งในแผนดังกล่าวนี้ว่าเป็นแผน

ระดับชาติที่มีการกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการไว้อย่างชัดเจนว่า ให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ รวมทั้งมีการกำหนดดัชนีและเป้าหมายของมาตรการภายใต้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นเครื่องชี้วัดผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ (วิลาวรรณ รหัสพิศาล, 2554)

ตัวอย่างภาครัฐของต่างประเทศ เช่น รัฐบาลสิงคโปร์มีการจัดตั้งกระทรวงพัฒนาชุมชน เยาวชนและกีฬา (Ministry of Community Development, Youth and Sports MCYS) ซึ่งทำงานร่วมกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องในการดูแลผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ รวมทั้งจัดตั้ง Ministerial Committee on Ageing เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2550 โดยรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมและหาแนวทางช่วยเหลือให้กับประชาชนในสังคมผู้สูงอายุ ภายใต้คำขวัญ "Successful Ageing for Singapore" มีแนวนโยบาย คือ ส่งเสริมการจ้างงานและความมั่นคงทางการเงิน (Enhance Employability and Financial security) ให้การดูแลสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุแบบองค์รวมในราคาที่ย่อมเยา (Provide Holistic and Affordable Healthcare and Eldercare) โดยเน้นให้ผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ราคาประหยัดและตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ช่วยเหลือผู้สูงอายุในสังคม (Enable Ageing-in-Place) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอายุยืน (Promote Active Ageing) โดยการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงเพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในด้านการให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุของสิงคโปร์นั้น ยุคนายลี กวนยู อดีตนายกรัฐมนตรีของประเทศสิงคโปร์ เคยได้ให้สัมภาษณ์กับสื่อมวลชนว่า "จะต้องไม่แยกตัวเองไปอยู่อย่างโดดเดี่ยว มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องมีอะไรมากระตุ้นตลอดเวลา ต้องพบปะผู้คน คอยติดตามเรื่องราวของสังคมและของโลก นายลี กวนยู บอกว่า คนที่มีอายุมากขึ้นต้องมีความสนใจอะไรเป็นพิเศษ คือ คุณต้องทำอะไรที่ตัวเองสนใจมาทำและหาสิ่งท้าทายใหม่ ๆ สำหรับตัวเองตลอดเวลา ทุกวันนี้ผมมีคนมาบอกว่า อายุ 60 ปีแล้ว กำลังจะเกษียณ จะไม่ทำอะไรอีกแล้ว ก็จะตอบเขาว่าคุณอยากตายเร็วก็ทำไปเถอะ ลี กวนยู ฝากบอกผู้สูงวัยทุกคนว่า "ถ้าคุณอยากเห็นดวงอาทิตย์ขึ้นพรุ่งนี้ คุณต้องหาอะไรมากระตุ้นให้คุณใช้ชีวิตที่สนุกสนานและมีความหมายต่อไปเรื่อย ๆ ไม่ใช่คิดแต่พักผ่อนหลับนอนอย่างเดียว...ทำอย่างนั้นเท่ากับคุณรอความตายอย่างเดียวเท่านั้น" (สุทธิชัย หยุ่น, 2553, หน้า 4)

นอกเหนือจากนั้น (1) สิงคโปร์มีสัดส่วนของผู้สูงอายุใกล้เคียงกับไทยและเป็น Aging Society แม้สิงคโปร์จะเตรียมแผนรับมือกับความท้าทาย ดังกล่าวตั้งแต่เนิ่น ๆ แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาการมีบุตรน้อยลงและผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังมากขึ้น (2) เกาหลีได้เข้าสู่ Aged Society แล้ว แต่ยังไม่มีการรองรับที่เป็นรูปธรรมและผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีฐานะยากจน และ (3) ญี่ปุ่นมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและเข้าสู่ Hyper-Aged Society หรือสังคมที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมดและผู้สูงอายุส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ธนภรณ์ จิตตินันทน์ และณัฏฐพงศ์ กุลนาถศิริ, 2560)

ดังนั้น "สังคมผู้สูงอายุ" จึงเป็นประเด็นท้าทายสำคัญที่ไม่อาจละเลยได้ รัฐต้องเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการทำงานอย่างเหมาะสมและสนับสนุนทรัพยากร รวมทั้งองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ อาทิ การส่งเสริมผู้สูงอายุเข้าสู่ภาคการผลิต การนำความรู้และพลังของผู้สูงอายุมาจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดการบริหารด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านสังคม อารมณ์ สุขอนามัยและการเงิน นอกจากนี้การพัฒนาปัจจัย สิ่งที่เกี่ยวข้องของการมีประชากรสูงอายุในสังคมอย่างรอบด้าน จะต้องเป็นสิ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญด้วย เพื่อให้สังคมผู้สูงอายุไทยเป็นสังคมการผลิตที่มากขึ้น เพื่อคงผลผลิตรวมของประเทศ ดังนั้น การศึกษาการสูงวัยของประชากรของประเทศในประชาคมอาเซียน ผลกระทบและความท้าทายในการพัฒนาด้านประชากร การรวมกลุ่มของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง 10 ประเทศเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น มีข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างประเทศในประชาคมอาเซียน จะทำให้มีการแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ สินค้า และเคลื่อนย้ายแรงงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น จึงจะช่วยให้บรรเทาปัญหาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น และสัดส่วนประชากรวัยทำงานที่ลดน้อยลงของแต่ละประเทศในประชาคมอาเซียนได้ (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2556) ด้วยเหตุนี้การศึกษาถึงผลของการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะเป็นการฉายภาพให้เห็นถึงผลการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุในภาพรวมทั้งประเทศ อีกทั้งผลจากการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงและพัฒนานโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และกระบวนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ อันจะมีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานตามนโยบายและแผนผู้สูงอายุแห่งชาติในช่วงต่อ ๆ ไป

เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลด้านคุณภาพชีวิตอย่างครอบคลุมทุกด้าน จึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนทรัพยากร การสนับสนุนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ผู้สูงอายุ และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุได้อย่างมืออาชีพ (1) Strong ส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรง มีกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบ (2) Security

ส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัย กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบ (3) Social Participation ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการสังคมมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับบริบทของความต้องการของคนในสังคม และวิถีการดำเนินชีวิตของสังคมนั้นของรัฐที่จัดให้กับประชาชนนั้น หวังว่าการจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นเหล่านั้นจะสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับประชากรผู้สูงอายุในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยหลักการสำคัญที่จะส่งผลให้นโยบายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จต้องเกิดจากความต้องการอย่างแท้จริง ทั้งข้อมูลที่เป็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข ต้องเป็นข้อมูลที่มาจากข้อเท็จจริงในพื้นที่ ซึ่งรัฐต้องให้น้ำหนักและสำรวจข้อมูลอย่างถี่ถ้วนรอบด้านให้เหมาะสมจึงจะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง (ธัญวรัตน์ แจ่มใส, 2564) นำมาสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย เพื่อต้องการศึกษาและวิจัยเจาะลึกถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะผู้สูงอายุในองค์กรภาครัฐ แก่ผู้สูงอายุและพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืนสืบต่อไป

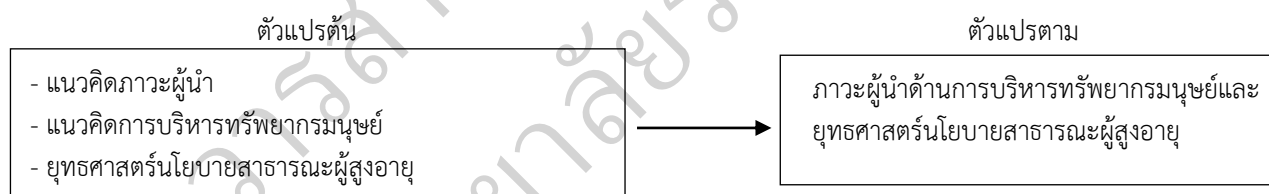
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. ศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกรณีของผู้สูงอายุในประเทศไทย
2. ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย (โดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)
3. นำเสนอรูปแบบ (Model) ของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทยมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Frame Work) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ กลุ่มผู้นำระดับสูงของภาครัฐ นักการเมือง จำนวน 4 ท่าน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สูงอายุ นักวิชาการ จำนวน 14 ท่าน กลุ่มผู้นำด้านการดูแลผู้สูงอายุ (กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) จำนวน 7 ท่าน กลุ่มผู้นำด้านสังคม จำนวน 6 ท่าน รวมทั้งหมด 30 ท่าน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก (Key Informants) ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อคำถามตามเนื้อหาของการวิจัยโดยอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อคำถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วนและมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

การวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่มีบทบาททั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะของผู้สูงอายุ ดังนี้

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร นักวิชาการ ผู้บริหารองค์กรด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ภาคประชาสังคม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย จากข้อมูลผู้บริหารและข้าราชการ จำนวน 181,596 คน (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มขนาดประชากรด้วยวิธีของ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ค่าคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยแจกแบบสอบถามจำนวนที่เหมาะสมรวม 394 ชุด เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาก็ทำการวิเคราะห์แยกความคิดเห็น เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีหนังสือถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก (Key Informants) เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ บันทึกเสียง และบันทึกภาพนิ่ง ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi- Structured Interview) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวนที่เหมาะสมรวม 394 ชุด เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาก็ทำการวิเคราะห์แยกความคิดเห็น เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Design) โดยให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพเป็นหลัก ด้วยการทบทวนวรรณกรรม (Review Literature) จากเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก (Key Informants) แล้วนำข้อค้นพบมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออภิปรายเสริมข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

การตรวจสอบข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 394 ชุด มาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดนำเสนอการวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) และตีความ (Interpretation) ข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ

1. ด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. ด้านยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะของผู้สูงอายุ
3. ด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะขององค์กรภาครัฐในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุในประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยโดยการแจกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนคติต่อภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนคติต่อยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนคติต่อภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ เพื่อความเข้มแข็งด้านการจัดการสุขภาวะแห่งอนาคตแบบองค์รวมขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย
- ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ เพื่อความเข้มแข็งด้านการจัดการสุขภาวะแห่งอนาคตแบบองค์รวมขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์
2. ข้อมูลแนวคิดและทัศนคติในตอนต้นที่ 2-4 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะของผู้สูงอายุ ในตอนที่ 5 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทยในครั้งนี้ เป็นการนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มาทำการตรวจสอบโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสรุปข้อมูลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทัศนคติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย ผู้นำของภาครัฐ โดยเฉพาะกรณีกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีหลักประกันสุขภาพ มีการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพของผู้สูงอายุ ทำให้สามารถลดปัญหาด้านต่าง ๆ ของผู้สูงอายุได้ โดยองค์กรภาครัฐควรส่งเสริมการผลิตและสร้างบุคลากรวิชาชีพ (พยาบาล/นักเรียนบริบาล) ในการดูแลผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ โดยร่วมมือกันระหว่าง กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในการผลิตและพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมสำหรับการที่ไทยจะก้าวให้เป็น “สังคมผู้สูงอายุ” ในอนาคต (สุทธิชัย หยุ่น, 2559, หน้า 4)

2. แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ สรุปได้ว่ายุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริม นโยบายสาธารณะด้านการดูแลผู้สูงอายุของภาครัฐ ต้องส่งเสริมยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานด้านสาธารณสุข เพื่อที่จะเกิดความเข้มแข็งได้อย่างแท้จริงนั้น ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาชีพ และอาสาสมัครที่ดูแลผู้สูงอายุทั้งในสถานพยาบาล และชุมชนและให้ความรู้กับผู้สูงอายุและครอบครัว รวมถึงให้การเรียนรู้เพื่อใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการพึ่งพาตนเองและการพึ่งพา บุคคลอื่นตามความเหมาะสมในการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านการดูแลผู้สูงอายุที่เริ่มต้นตั้งแต่การเตรียมประชากร ก่อนเข้าสู่ผู้สูงอายุ และส่งเสริม พัฒนาระบบการคุ้มครองให้กับผู้สูงอายุ คือ เป็นยุทธศาสตร์ที่ดีในการพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคคล สามารถดำเนินการได้ตามกรอบและทิศทาง ก็จะสามารถทำให้ประชากรสามารถเติบโตและกลายเป็นผู้สูงอายุที่พึ่งตนเองได้ และเป็น ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ (กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2561, ออนไลน์) กล่าวว่า ปฏิญญาผู้สูงอายุไทยกำหนดให้ ภาครัฐและภาคสังคมมีการกิจต่อผู้สูงอายุ เพื่อให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีสามารถเข้าถึงบริการได้ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. แนวคิดเกี่ยวกับทิศทางของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้าน ประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การดูแลผู้สูงอายุ ไทย ในการรองรับสังคมสูงวัยอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องออกแบบระบบการเข้าถึงบริการสุขภาพ เน้นสังคมที่เกื้อกูลกัน ซึ่งมีการสร้างความร่วมมือโดยต้องเป็นการบูรณาการของ 5 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย ควรเน้นการสนับสนุนให้ชุมชนและผู้สูงอายุ พึ่งพาตัวเองได้ ทำให้เกิดความเข้มแข็งด้านการจัดการสุขภาวะแบบองค์รวมในอนาคต และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งทางกาย จิต และสังคมให้ชีวิตมีคุณค่าและมีคุณภาพประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง ครอบครัว และสังคม มีความเข้มแข็งมากขึ้น

4. นำเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะเกี่ยวกับ ผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย จากข้อมูลการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ทั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการทบทวนวรรณกรรมด้านยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย ซึ่งนำมาวิเคราะห์ และสรุป เปรียบเทียบกับยุคที่ผ่านมาปัจจุบันและอนาคต ได้รูปแบบภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐเป็น ดังนี้

ตาราง 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคที่ผ่านมาและปัจจุบัน/อนาคต

ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอดีต “เจ้าหน้าที่ข้าราชการผู้หาญกล้า แต่ไร้น้ำใจและไม่วิตกกังวล” (The Daredevil And Apathetic Bureaucratic Agent)”	ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต คือ “ทูตผู้แทนภาครัฐผู้เปี่ยมล้นด้วยความเอื้ออาทรอภิบาล และกุศลจิต” (The Hospitable And Merciful State Emissary)
A = Accountability and Responsibility ภาวะผู้นำที่บริหารจัดการที่เน้นการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ด้วยความไม่รับผิดชอบและมุ่งมั่นในมาตรการที่แท้จริง A = Administrative Organization ภาวะผู้นำในการจัดระเบียบทางการปกครอง ที่เป็นข้อจำกัดจากภาครัฐและนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้อย่างล่าช้า A = Account ability ภาวะผู้นำที่ขาดความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ B = Bureaucrat ภาวะผู้นำของภาครัฐที่ไร้น้ำใจ ขาดความวิตกกังวลและความห่วงใยต่อผู้สูงอายุ D = Definiteness ภาวะผู้นำที่ขาดความเด็ดขาดที่ได้รับนโยบายต่าง ๆ จากภาครัฐ	A = Ambassador ภาวะผู้นำของผู้แทนภาครัฐที่เป็นทูตในการดูแลผู้สูงอายุที่เปี่ยมล้นด้วยความเมตตาและมีกุศลจิตอย่างจริงจัง E = Execution of Strategy Management ภาวะผู้นำที่บริหารจัดการยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะผู้สูงอายุ โดยมีจิตกุศลในการอภิบาลผู้สูงอายุ H = Healthy ภาวะผู้นำที่เน้นสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อความแข็งแรงแข็งแกร่งด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ M = Multi-Culturalist ภาวะผู้นำที่ใช้หลักการบริหารจัดการนโยบายสาธารณะด้านผู้สูงอายุโดยใช้หลักความเอื้ออาทรในการนำไปปฏิบัติ S = Sacrifice ภาวะผู้นำที่มีความเสียสละ เอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ

สามารถสรุปรูปแบบ (Model) ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะผู้สูงอายุจากอดีตสู่อนาคต ดังนี้ จาก “เจ้าหน้าที่ข้าราชการผู้หาญกล้าแต่ไร้น้ำใจและไม่วิตกกังวล” สู่ “ทูตผู้แทนภาครัฐผู้เปี่ยมล้นด้วยความเอื้ออาทรอภิบาล และกุศลจิต” From “The Daredevil And Apathy Bureaucratic Agent” To “The Hospitable and Merciful State Emissary”

สรุปภาพรวมเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนะของภาวะผู้นำในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ คุณสมบัติของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องมีเจตคติที่ดี มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้นั้น จะต้องเน้นกลยุทธ์ในการป้องกันโรคร่วมกับการสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ โดยยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมนโยบายสาธารณะด้านการดูแลผู้สูงอายุของภาครัฐ โดยเฉพาะของกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะต้องส่งเสริมยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบงานด้านสาธารณสุข จะเกิดความเข้มแข็งได้อย่างแท้จริง ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาชีพ และอาสาสมัครที่ดูแลผู้สูงอายุทั้งในสถานพยาบาลและชุมชน และให้ความรู้กับผู้สูงอายุและครอบครัว ในการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านการดูแลผู้สูงอายุ ถือเป็นภารกิจทางหรือเป็น Roadmap ของการทำงานด้านผู้สูงอายุ ที่เริ่มต้นตั้งแต่การเตรียมประชากรก่อนเข้าสู่ผู้สูงอายุ และส่งเสริม พัฒนาระบบการคุ้มครองให้กับผู้สูงอายุ คือ เป็นยุทธศาสตร์ที่ดีในการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคคล สามารถดำเนินการได้ตามกรอบและทิศทาง ก็สามารถทำให้ประชากรสามารถเติบโตและกลายเป็นผู้สูงอายุที่พึ่งตนเองได้ และเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ ซึ่งมีการสร้างความร่วมมือโดยต้องเป็นการบูรณาการของ 5 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงวิทยาศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย ควรเน้นการสนับสนุนให้ชุมชนและผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองมากกว่าการช่วยเหลือแบบสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งด้านการจัดการสุขภาพแบบองค์รวมในอนาคต ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันทางสังคมของผู้สูงอายุที่มีความสนใจและมีอุดมการณ์เดียวกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งทางกาย จิต และสังคม เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าและมีคุณประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง ครอบครัวและสังคม โดยกระทรวงสาธารณสุขจะต้องเป็นผู้สนับสนุนและดำเนินการหลัก จะสามารถทำให้การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในลักษณะเครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น (นายณัฏฐกร วัธโท, หน้า 2)

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 394 คน สามารถสรุปได้ดังนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีจำนวนมากกว่าเพศหญิง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุมากกว่า 50 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส รองลงมา สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรกระทรวงสาธารณสุข รองลงมา อยู่ในโรงพยาบาล มีตำแหน่งความรับผิดชอบด้านการดูแลผู้สูงอายุ ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร รองลงมา เป็นนักวิชาการสาธารณสุข มีรายได้ตนเองต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท รองลงมา มีรายได้ตนเองต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่าไม่เคยทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานด้านนโยบายสาธารณะ ด้านการดูแลผู้สูงอายุในประเทศไทย มากกว่าไม่มีประสบการณ์การทำงานด้านนโยบายด้านการดูแลผู้สูงอายุ มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่าไม่มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านทิศทางของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทยมากกว่าไม่มีองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านทิศทางของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวคิดภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการดูแลผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย โดยภาพรวม พบว่า มีความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ความคิดเห็นส่วนใหญ่ พบว่า การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้นั้น ผู้นำของภาครัฐ โดยเฉพาะกรณีกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะต้องเน้นกลยุทธ์ในการสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสม ให้กับผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้วยความเอื้ออาทรและมีกุศลจิตที่ดี ควรมุ่งเน้นการตรวจสุขภาพประจำปี จัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อแบ่งเบาภาระในครอบครัว ทำให้สามารถลดปัญหาด้านต่าง ๆ ของผู้สูงอายุได้ และเน้นปรับเปลี่ยนนโยบายสาธารณสุขด้านการดูแลผู้สูงอายุ จาก “เชิงรับ” มาเป็น “เชิงรุก” เช่น การสร้างความตระหนักให้คนในชาติเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุว่าเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าต่อสังคม คุณสมบัติของผู้นำด้านการดูแลผู้สูงอายุนั้น ต้องมีเจตคติที่ดีต่อผู้สูงอายุและมีจิตสาธารณะ และมีคุณธรรม จริยธรรมในระดับสูงและทักษะที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุที่ถูกต้อง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ (พรธอร วันทอง จีระ ประทีป และกิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย, หน้า 2) กล่าวว่า ภาครัฐต้องจัดให้มีบริการสวัสดิการให้มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างสมบูรณ์แบบในทุก ๆ ด้าน ส่วนผู้ให้บริการก็เห็นว่าได้ดำเนินการตามกรอบอำนาจหน้าที่ ขอบจำกัดด้านงบประมาณและให้บริการอย่างดีที่สุดแล้ว ดังนั้น ประเด็นเหล่านี้ต้องมีการบูรณาการสร้างความเข้าใจระหว่างองค์กรภาครัฐกับประชาชนผู้สูงอายุ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวคิดเกี่ยวกับทิศทางของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณสุขด้านประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 สามารถสรุปได้ดังนี้ ยุทธศาสตร์นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การดูแลผู้สูงอายุไทย ในการรองรับสังคมสูงวัยอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องออกแบบระบบการเข้าถึงบริการสุขภาพ เน้นสังคมที่เกื้อกูลกัน ซึ่งมีการสร้างความร่วมมือกันของหน่วยงานภาครัฐ และเน้นการสนับสนุนให้ชุมชนและผู้สูงอายุพึ่งพาตัวเองมากกว่าการช่วยเหลือแบบสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งด้านการจัดการสุขภาพแบบองค์รวมในอนาคต ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันทางสังคมของผู้สูงอายุที่มีความสนใจและมีอุดมการณ์เดียวกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งทางกาย จิต และสังคม เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าและมีคุณประโยชน์ให้แก่ตนเอง ครอบครัวและสังคม โดยกระทรวงสาธารณสุขจะต้องเป็นผู้สนับสนุนและดำเนินการหลัก จะสามารถทำให้การดำเนินงานของชมรมผู้สูงอายุในลักษณะเครือข่าย มีความเข้มแข็งมากขึ้น สอดคล้องกับ (พงศธร พอกเพิ่มดี, หน้า 2) กล่าวว่า รัฐบาลไทย ระบุให้มีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืนของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าว ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และ จริยธรรม ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวคิดต่อยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย (กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 พบว่า การบริการด้านสุขภาพระดับปฐมภูมิของยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านการดูแลผู้สูงอายุ ผู้นำจากภาครัฐ ควรนำลักษณะที่สำคัญของสถานบริการสุขภาพ 7 หลักการมาใช้ คือ 1) การจัดให้มีบริการ 2) การเข้าถึงบริการ 3) การผสมผสานของบริการ 4) คุณภาพของบริการ 5) ประสิทธิภาพของบริการ 6) การไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการ 7) การให้บริการที่สอดคล้องกับเพศและวัย ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญของนโยบายสาธารณสุขด้านประชากรผู้สูงอายุในการปฏิรูประบบสุขภาพ ที่ต้องนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

ซึ่งจะมีผลทำให้ระบบบริการสุขภาพแก่ครอบครัว/ชุมชนแบบองค์รวม มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดปริมาณผู้ป่วยที่ไปใช้บริการในโรงพยาบาล ลดภาระค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางของประชาชน อีกทั้งเป็นการประหยัดงบประมาณของชาติในระยะยาว ต้องให้ความสำคัญสูงสุดด้านการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อผู้สูงอายุ ร่วมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้สูงอายุและครอบครัวมีความเชื่อในศักยภาพและความสามารถแห่งตน ตลอดจนเสริมสร้างการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อผู้สูงอายุยิ่งขึ้น เพื่อให้สถาบันครอบครัวและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้เป็นความมั่นคงของมนุษย์ที่จะเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างแท้จริง การที่จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ครอบครัวและชุมชน เพื่อจะได้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ทุกคนในสังคม สอดคล้องกับ (อภิวรรณ ญฐมนวรกุล, หน้า 5) เป้าหมายหลักในการพัฒนาผู้สูงอายุ ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ผู้สูงอายุกับการพัฒนา 2) สูงวัยอย่างมีสุขภาพดีและมีสุขภาวะ และ 3) การสร้างความมั่นใจว่าจะมี สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนและเหมาะสม ประเทศไทยในฐานะภาคีสมาชิกของสหประชาชาติ ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้าน ผู้สูงอายุเพื่อขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในการดูแลผู้สูงอายุขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย (กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) พบว่า ผู้นำของภาครัฐ โดยเฉพาะกรณีกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ มุ่งเน้นการตรวจสุขภาพประจำปี จัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพของผู้สูงอายุ สร้างความตระหนักให้คนในชาติเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุว่าเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าต่อสังคม โดยคุณสมบัติของผู้นำด้านการดูแลผู้สูงอายุนั้น ต้องมีเจตคติที่ดีต่อผู้สูงอายุและมีจิตสาธารณะ และมีคุณธรรมจริยธรรมในระดับสูงและทักษะที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดี กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุที่ถูกต้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศชาติ ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมสำหรับการที่ไทยจะก้าวให้เป็น “สังคมผู้สูงอายุ” ในอนาคต สอดคล้องกับ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, หน้า 1) ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีการเตรียมวางแผนการออม การใช้ชีวิตในบ้านปลาย การร่วมมือกันในชุมชน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้สูงอายุ การปรับตัวทางด้านสังคมและจิตใจของผู้สูงอายุ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการออมเพื่อเตรียมพร้อมเมื่อถึงวัยผู้สูงอายุ ซึ่งเมื่อมีการบริหารจัดการและพัฒนาที่ดี แน่แน่นอนเราจะพ้นวิกฤตได้ไม่ยากนัก

สำหรับยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ ขององค์กรภาครัฐในประเทศไทย ในการบริการด้านสุขภาพระดับปฐมภูมิของยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านการดูแลผู้สูงอายุนั้น ผู้นำจากภาครัฐต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญของนโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุในการปฏิรูประบบสุขภาพ จะมีผลทำให้ระบบบริการสุขภาพแก่ครอบครัว/ชุมชนแบบองค์รวมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้สถาบันครอบครัวและชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้เป็นความมั่นคงของมนุษย์ที่จะเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างแท้จริง และการให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาชีพ และอาสาสมัครที่ดูแลผู้สูงอายุทั้งในสถานพยาบาลและชุมชน และให้ความรู้กับผู้สูงอายุและครอบครัว รวมถึงให้การเรียนรู้ เพื่อใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการพึ่งพาตนเองและการพึ่งพาบุคคลอื่นตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ (ธัญวรัตน์ แจ่มใส, หน้า 13) สรุปการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องประสบปัญหาทางด้านผู้สูงอายุ ทั้งทางด้านสุขภาพทางด้านสวัสดิการ ซึ่งการบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุนั้นต้องควรเสริมพลังและสร้างคุณค่าแก่ผู้สูงอายุ การให้ผู้สูงอายุคงอยู่กับครอบครัวและ ชุมชนเดิมให้นานที่สุด ในขณะที่วัยผู้สูงอายุที่ต้องการการช่วยเหลือยังคงสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้ด้วยความสะดวกสบาย

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำในการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุ คุณสมบัติของภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องมีเจตคติที่ดี มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถพึ่งพาตนเองได้นั้น จะต้องเน้นกลยุทธ์ในการป้องกันโรคร่วมกับการสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ โดยยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการส่งเสริมนโยบายสาธารณะด้านการดูแลผู้สูงอายุของภาครัฐ ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาชีพ และอาสาสมัครที่ดูแลผู้สูงอายุทั้งในสถานพยาบาลและชุมชน และให้ความรู้กับผู้สูงอายุและครอบครัว รวมถึงให้การเรียนรู้ เพื่อใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการพึ่งพาตนเองและการพึ่งพาบุคคลอื่นตามความเหมาะสม ในการกำหนดยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะสุขภาพด้านการดูแลผู้สูงอายุถือเป็นการวางทิศทางหรือเป็น Roadmap ของการทำงานด้านผู้สูงอายุ ที่เริ่มต้นตั้งแต่การเตรียมประชากรก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ และ

ส่งเสริม พัฒนาระบบการคุ้มครองให้กับผู้สูงอายุ คือเป็นยุทธศาสตร์ที่ดีในการพัฒนาองค์ความรู้ให้บุคคล สามารถดำเนินการได้ตามกรอบและทิศทาง ก็จะสามารทำให้ประชากรสามารถเติบโตและกลายเป็นผู้สูงอายุที่พึ่งตนเองได้ และเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้นำภาครัฐในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และกำหนดนโยบายการเสริมสร้างสุขภาพและการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง มีนโยบายสาธารณะชัดเจน โดยเฉพาะการดูแลผู้สูงอายุ นโยบาย Long Term Care ซึ่งเป็นการดูแลผู้สูงอายุที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งมีระบบการพัฒนาบุคลากรสุขภาพ เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง มีกลไกในส่วนท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคต้องเติมเต็มในส่วนที่ขาดหรือมีจุดอ่อน พื้นที่ไหนดำเนินการได้ควรมีงบประมาณเสริมหนุน เพื่อกระตุ้นขยายแนวคิดและแนวปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ภาครัฐควรกำหนดให้มีกลไกพัฒนางานผู้สูงอายุในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งตัวผู้สูงอายุเอง รัฐบาลควรจัดสรรสวัสดิการรูปแบบอื่นให้ผู้สูงอายุ อาทิเช่น ส่งเสริมหรือสงวนอาชีพให้ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะงานด้านหัตถกรรม สนับสนุนการรวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีกลุ่มอาสาสมัครคอยดูแลผู้สูงอายุ เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

งานวิจัยในครั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย สามารถนำไปใช้อ้างอิงเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การให้ดียิ่งขึ้นได้ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของผู้นำการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้มีนโยบายขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ศึกษาและขยายผลจากตัวแปร โดยศึกษายุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุไปยังนโยบายอื่น ๆ ของภาครัฐในประเทศไทย

4.2 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ยุทธศาสตร์นโยบายสาธารณะด้านประชากรผู้สูงอายุอื่น ๆ ในโลก โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาวิเคราะห์และนำมาพัฒนาปรับปรุงใช้ในประเทศไทยต่อไป

4.3 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่ออายุของผู้สูงอายุ โดยเปรียบเทียบผู้สูงอายุในจังหวัดแถบภาคใต้ ภาคเหนือ ตะวันออกและภาคตะวันตก

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย. (2558). *The Madrid International Plan of Action on Ageing: MIPAA*. เข้าถึงได้จาก [https://bookVol38No1\(moph.go.th\)](https://bookVol38No1(moph.go.th)). 15 ตุลาคม 2563.

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย ปี 2561 - มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (thaitgri.org)* เข้าถึงได้จาก <https://thaitgri.org/?p=38670>. 15 ตุลาคม 2563.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2563). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย (dop.go.th)*. เข้าถึงได้จาก <https://dop.go.th/th/know/15/926>. 15 ตุลาคม 2563.

ชมพูนุท พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุของประเทศไทย. *สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*, 3(16), 1-3.

ธนภรณ์ จิตตินันทน์และ ณิชนางค์ กุลนาถศิริ. (2560). *ถอดบทเรียนนโยบายรับมือสังคมสูงวัยจากต่างประเทศ บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

ธัญวรัตน์ แจ่มใส. (2564). นโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้สูงอายุในประเทศไทย Policy on Elderly Welfare in Thailand.

วารสาร มจร.การพัฒนาสังคม วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 6(3),13.

ณัฐกร วังโ. (2563). *การศึกษาความสอดคล้องในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้สูงอายุกรณีศึกษาการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐระดับจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ ร.บ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พงศธร พอกเพิ่มดี. (2563). *นโยบายและยุทธศาสตร์สาธารณสุขไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

- พรรณอร วันทอง จีระ ประทีป และกิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 8(2), 655-670.
- ภุขพงศ์ โนดไธสง. (2561). *อีก 3 ปีสังคมไทย สูงอายุเต็มสูบ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.thairath.co.th/content/125340>. 3 ตุลาคม 2563.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2556). *รายงานประจำปีสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.) พ.ศ. 2555.
- สุทธิชัย หยุ่น. (2553). *ชีพจรสุขภาพ. นิตยสาร ชีวจิตรายปักษ์*, 1, 4.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2559). *ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแนวทางการจัดเก็บข้อมูลกระทรวงสาธารณสุขปีงบประมาณ 2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- อนันต์ อนันตกุล. (2560). *สังคมสูงวัย...ความท้าทาย ประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสภา.
- อภิวรรณ ณ์ฐมนวรกุล. (2565). ยุทธศาสตร์สังคมสูงวัยของไทย: การจัดตั้งศูนย์สมาคม แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (อาเซียน) เพื่อผู้สูงอายุที่มี ศักยภาพและนวัตกรรม (ASEAN Centre for Active Ageing and Innovation; ACAI) และนโยบายมุ่งเน้นกระทรวงสาธารณสุขด้านผู้สูงอายุ ปี พ.ศ. 2565. *วารสารกรมการแพทย์*, 46(4), 5.
- MIPAA. (2002). *Madrid International Plan of Action on Ageing 2002*. Create Space Independent Publishing Platform.
- Taro Yamane. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rded). New York: Harper and Row.
- United Nations. (2020). *World Population Prospect, the 2020 Revision*. N.p.: United Nations.

การศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม
หมื่นช้างโมเดล อำเภอมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

THE STUDY OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION OF A SMALL-SIZED SCHOOL: A CASE STUDY OF THE
INCLUSIVE SCHOOL MUEN CHANG MODEL, MUEANG KALASIN DISTRICT, KALASIN PROVINCE UNDER KALASIN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ธมนวรรณ ธาณิวรรณ* ชีระ ภูดี และ ปาริชา มารี เคน

Tamonwun Taneewun*, Theera Phudee and Parisha Marie Cain

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ กาฬสินธุ์ 46000
Program in Educational Administration, Faculty of Education and Educational Innovation, Kalasin University,
Kalasin 46000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: asas358ng@gmail.com

รับบทความ 1 กันยายน 2565 แก้ไขบทความ 15 กุมภาพันธ์ 2566 ตอบรับบทความ 17 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล 2) เพื่อศึกษา
แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล 3) เพื่อศึกษาผล
การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล กลุ่มเป้าหมายได้มาจากการเลือก
แบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้วิจัย 1 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครู 5 คน
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน ผู้ปกครองนักเรียน 4 คน และนักเรียน 2 คน รวมจำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้
ได้แก่ แบบสรุปศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบรายงานการประชุม แบบสรุปผลปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวม
หมื่นช้างโมเดล แบบบันทึกความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติตามแผนการพัฒนา และแบบสะท้อนผล
ปฏิบัติงาน (AAR) ที่ได้รับคำแนะนำปรับปรุงตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและ
ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ระยะเวลาการวิจัยตลอดปีการศึกษา 2563 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์
เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล พบว่า ปัญหาครูและ
การจัดการเรียนรู้ ครูไม่เพียงพอ ไม่ครบชั้นเรียน ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบ ครูขาดการใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม ปัญหาหนักเรียน
พื้นฐานครอบครัวต่างกัน การจ้างรถรับ-ส่งนักเรียน และขาดโอกาสการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต ปัญหาการบริหารจัดการ
การประชุมร่วมกันน้อย ขาดการประสานงานที่ดี ชุมชนมีรายได้น้อย งบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอ ปัญหาอาคารสถานที่
สิ่งแวดล้อม การดูแลความสะอาดอาคารสถานที่ไม่ทั่วถึง ขาดการเอาใจใส่ดูแลให้น้ำดื่ม น้ำอยู่ น้ำเรียน น้ำทำงาน ห้องเรียนแสงสว่าง
ไม่เพียงพอ และปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณน้อย นักเรียนอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุ
การติดต่อสื่อสารล่าช้า ประชาสัมพันธ์ข่าวสารจากโรงเรียนน้อย และขาดการเอาใจใส่ดูแลบุตรหลานด้านการเรียน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล จากการ
ระดมความคิดเห็นในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา พบว่า ด้านครูและการจัดการเรียนรู้ จัดหาครูให้ครบชั้น จัดหา
ครูผู้สอนที่จบตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ ส่งครูเข้ารับการอบรมวิชาการที่ไม่ถนัด ส่งเสริมการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและมี
ประสิทธิภาพ ด้านนักเรียน ไม่ขาดเรียน เข้าเรียนต่อเนื่อง จัดสรรเวลาในการร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม ศึกษาหาความรู้ทางสื่อ
อินเทอร์เน็ตเพิ่มเติม ใช้สื่ออุปกรณ์ตามความเหมาะสมกับเนื้อหาที่เรียน เรียนซ่อมเสริมวิชาที่เรียนไม่ทันหรือตามที่ครูจัดสอน
ผู้ปกครองควรเอาใจใส่การเรียนของนักเรียน ด้านการบริหารจัดการ มีการจัดประชุมทุกเดือน ระดมทุนจากแหล่งทุนและทรัพยากร

นำข้อมูลวิเคราะห์วางแผนการบริหารจัดการศึกษา การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลให้เป็นระบบเดียวกันให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ด้านอาคารสถานที่ ปรับปรุงอาคารที่ชำรุด ติดตั้งไฟฟ้าในห้องเรียนให้เพียงพอ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วม สนับสนุน งบประมาณ จัดผ้าป่าการศึกษา แจกข่าวสารให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนสม่ำเสมอ และผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้น

3. ผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล พบว่า ด้านครู และการจัดการเรียนรู้ มีครูครบชั้นและมีครูผู้สอนที่จบตรงตามวิชาเอก ครูเข้ารับการอบรมวิชาการที่ไม่ถนัด สามารถใช้สื่อการสอนที่หลากหลายหลายพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านนักเรียน นักเรียนสนใจการเรียน ได้ปรับพื้นฐานด้วยการเรียนเสริมวิชาที่ไม่เข้าใจ ผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนของนักเรียน ด้านการบริหารจัดการ ระดมทุนเพื่อการบริหารงบประมาณ บุคลากร วิชาการ และบริหาร ทั่วไป มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลให้เป็นระบบเดียวกันให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียนมีแสงสว่าง เพียงพอ มีผู้รับผิดชอบดูแลเขตพื้นที่บริเวณโรงเรียนให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุน งบประมาณมากขึ้น ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครอง เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน และผู้ปกครองมีความพอใจการจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวมมากขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการศึกษา, โรงเรียนขนาดเล็ก, โรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล

ABSTRACT

The participatory action research (PAR) was conducted with the objectives of 1) examining the problems related to educational administration and management in small-sized schools through a case study of the inclusive school Muen Chang model; 2) establishing guidelines for developing the small-sized schools based on insights gained from the case study of the inclusive school Muen Chang model; and 3) examining the effects after implementing the educational administration and management in small-sized schools, focusing on the inclusive school Muen Chang model as a case study. The target group, obtained through purposive sampling, was a total of 16 participants, comprising the researcher and 15 informants, comprising two school administrators, five teachers, two basic school board chairpersons, four parents, and two students. The research tools were validated for content accuracy and suitability by thesis advisors and experts. Those tools included a document study summary form, an interview form, a meeting report form, a summary outlining problems in educational administration and management within the Muen Chang model inclusive school, an informant opinion record form, a performance record form, and an After Action Review form (AAR). The research period was conducted throughout the academic year 2020. Data were analyzed and presented using descriptive analysis and content classification.

The results showed that:

1. The small-sized school regarding educational administration and management within the inclusive school Muen Chang model highlighted several challenges. Regarding teachers and learning management, challenges included a shortage of teachers, a lack of specialized teachers, and inappropriate teaching materials. In terms of students, the problems concerned diverse student backgrounds, school-provided transportation, and limited internet access. In terms of administrative management issues, these included infrequent meetings, ineffective coordination, a low-income community, budget constraints, and insufficient personnel. In terms of buildings and environment, the physical environment presented challenges such as inadequate building cleanliness, neglected facilities, lack of proper maintenance and aesthetic attention, creating an unpleasant atmosphere for studying and working, and insufficient lighting in classrooms. The problems concerning the

community included community involvement with minimal financial support, students residing with elderly family members, delayed public communication, and a lack of support for children's learning needs.

2. The guidelines for developing small-sized schools in educational administration and management, as identified from the brainstorming session within the inclusive school Muen Chang model revealed that regarding teachers and learning management, schools should ensure adequate teacher presence in all classes, employ teachers with subject-related majors, facilitate teachers for training in subjects they are not proficient in, and promote the use of diverse and effective teaching materials. In terms of students, schools should encourage regular attendance and active participation in school activities, foster digital literacy, encourage the appropriate use of internet and device media for educational purposes, provide remedial classes for students falling behind in specific subjects, and emphasize parents' support and attention for student learning success. Regarding educational administration and management, schools should ensure regular monthly meetings, seek funding from various sources, employ analyzed data for educational administration and management planning, implement systematic monitoring, follow-up, and evaluation processes, and ensure acceptance and support from the community. In terms of building, schools should renovate damaged buildings, and install adequate electricity supply in the classrooms. In terms of community engagement, schools should encourage participation and financial support from the community, organize educational funding programs, maintain regular communication through updates on school events and news, and encourage parents to actively engage in their children's learning process, enhancing overall educational outcomes.

3. The effects after the development of small-sized schools in educational administration and management in a case study of the inclusive school Muen Chang model revealed that: Regarding teachers and learning management, schools provided a sufficient number of qualified teachers for all classes, including teachers with subject-related majors. After attending academic training sessions, teachers who were not proficient in specific subjects were able to utilize a variety of teaching materials, thereby effectively fostering teaching development. In terms of students, students demonstrated their enthusiasm for learning and strengthening their foundational knowledge through remedial sessions. Furthermore, parents exhibited enhanced involvement and support in their children's learning process. Regarding educational administration and management, the fundraising efforts encompassing budget administration, personnel, academics, and general administration were actively focused. The implementation of systematic and unified supervision, monitoring, and evaluation gained acceptance from the community. In terms of building, the indoor lighting quality within the classrooms has been elevated, and designated individuals were responsible for maintaining a conducive and pleasant learning environment. In terms of community engagement, the community actively participated in providing financial support. Parents and students received timely updates on school activities and developments. Furthermore, the school board played a significant role in continuous school development and improvement. Parents also expressed their awareness of the importance of teaching and learning, resulting in increased satisfaction with the school's overall education administration and management.

Keywords: Educational Administration and Management, Small-Sized Schools, Inclusive School Muen Chang Model

บทนำ

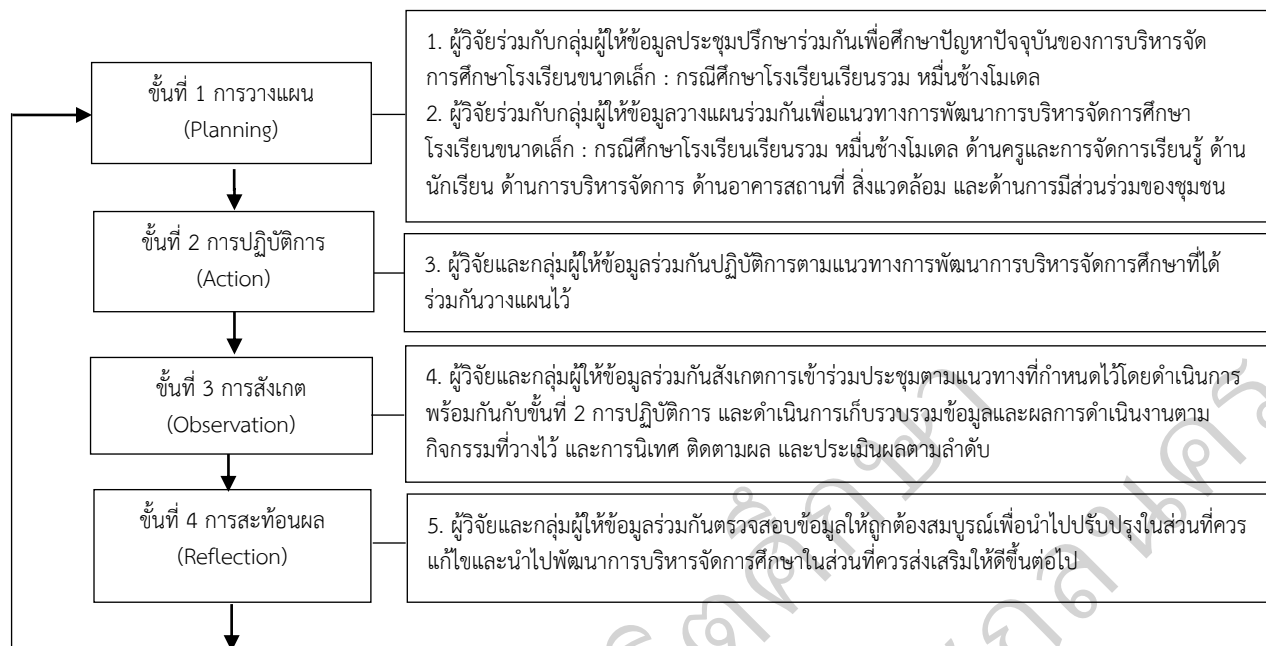
ในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กมาก คือ มีนักเรียนต่ำกว่า 60 คน ลงมาถึง 1,766 แห่ง ซึ่งสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่มีปัญหา 2 ประการ คือ 1) นักเรียนมีคุณภาพค่อนข้างต่ำ เพราะขาดความพร้อม เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีมีราคาแพง 2) ขาดประสิทธิภาพ

ในการบริหารจัดการที่ต้องการ คือ นโยบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สูงขึ้น และการส่งเสริมการสอน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปโรงเรียนของนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, Online) ที่ผ่านมา พบว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพสถานศึกษาขนาดเล็กยังมีปัญหาอุปสรรค เช่น นโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงบ่อยไม่ต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษายังยึดติดกับตำแหน่งไม่ต้องการให้มีการยุบรวมสถานศึกษา ค่าพาหนะที่นักเรียนได้รับค่อนข้างน้อยไม่เหมาะสม บางปีงบประมาณยังล่าช้าหรือถูกตัดชุมชนบางส่วนต่อต้านการยุบรวมสถานศึกษา และการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างโรงเรียนยังไม่ค่อยได้ผลดีนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 2-3) การดำเนินงานของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีปัญหาที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) การลงทุนทางการศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกด้าน ทั้งการใช้ทรัพยากรครู อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ สื่อ อุปกรณ์ เช่น อัตราครูของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียน 60 คนลงมา ครู 1 คนจะรับผิดชอบนักเรียนเฉลี่ย 7-9 คน เมื่อเทียบกับโรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 120 คนขึ้นไป จะรับผิดชอบนักเรียนเฉลี่ย 18-25 คน 2) ด้านคุณภาพการศึกษา จากการประเมินมาตรฐานโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดคุณภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ได้แก่ ครูไม่ครบชั้น ครูขาดทักษะการสอนเด็กที่มีหลายกลุ่มอายุในห้องเดียวกัน ขาดครุภัณฑ์ และสื่ออุปกรณ์ กระบวนการเรียนการสอน ไม่สามารถจัดได้ครบเต็มรูปแบบ ตลอดจนครู ผู้บริหารขาดขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ ชุมชนและผู้ปกครองก็ไม่มีความพร้อมที่จะสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1, 2563) โรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล เป็นโรงเรียนเรียนรวมขนาดเล็ก ประกอบด้วย การเรียนรวมของโรงเรียน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหนองหัวช้าง และโรงเรียนกลางหมื่นสงเคราะห์ ซึ่งทั้ง 2 โรงเรียนมีบริบทที่คล้ายคลึงกัน มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นการสร้างโอกาส สร้างหลักประกันให้ผู้มีส่วนได้เสียกับโรงเรียนร่วมคิด ร่วมกำหนดวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาร่วมกัน จึงอาจจะประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามากขึ้นกว่าเดิม และเป็นจัดการบริการทางการศึกษาที่มีระบบและดีขึ้น โดยเป็นการเชื่อมโยงกับแผนที่การศึกษา School Mapping ที่ยึดรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพโดยนำนวัตกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้ง 2 โรงเรียน ตามแนวทางการจัดการเรียนรวมโรงเรียนเรียนรวม ชื่อว่า “หมื่นช้างโมเดล” ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง สังคม และชุมชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เกี่ยวกับการดำเนินการหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้ปกครองยอมรับและมีส่วนร่วมในการพิจารณาในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้กับบุตรหลาน มีส่วนร่วมรับทราบปัญหาแนวทางและการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลจากการศึกษาไปพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ ผู้วิจัย 1 คน และกลุ่มผู้ให้
ข้อมูล จำนวน 15 คน ผู้บริหารโรงเรียน 2 คน ข้าราชการครู 5 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 คน ผู้ปกครอง
นักเรียน 4 คน และประธานนักเรียน 2 คน รวมเป็นจำนวน 16 คน มีขอบเขตเนื้อหาตามกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์และนโยบายเพื่อ
พัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านครูและการจัดการ
เรียนรู้ 2) ด้านนักเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ระยะเวลา
การวิจัย ตลอดปีการศึกษา 2563 (ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 ถึง วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2564)

แนวทางการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) ได้ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาการพัฒนาการจัดการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม
หมีนช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลวางแผนประชุมปรึกษาหารือ ศึกษาเอกสาร
แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2562 รายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย และการ
ประชุม เพื่อสรุปผลวางแผนการศึกษาปัญหาการจัดการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมีนช้างโมเดล
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม
หมีนช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวม
หมีนช้างโมเดล โดยได้ศึกษาจากเอกสาร สัมภาษณ์ ประชุม สรุปรายงานการประชุม จัดทำแผนแนวทางการพัฒนา และปฏิบัติตาม
แผนในขั้นที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) ซึ่งได้แนวทางการพัฒนาการจัดการจัดการโรงเรียนเรียนรวม หมีนช้างโมเดล โดยการระดม
ความคิดเห็นและมีการปฏิบัติกับกลุ่มเป้าหมายร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมของทุกคนในการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข
การพัฒนาและสะท้อนผลข้อมูลที่ได้ศึกษาเพื่อการพัฒนาการจัดการจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมีนช้างโมเดล จึงสรุปแนว
ทางการพัฒนาการจัดการจัดการโรงเรียนเรียนรวม หมีนช้างโมเดล จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านครูและการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) การประชุมร่วมกันของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกเดือน ๆ ละ 1 ครั้ง 2) การระดมทรัพยากรกองทุนผ้าป่า วันที่ 29 ธันวาคม 2563 3) ทุกคนร่วมกัน นิเทศ ติดตาม ประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดล ตลอดปีการศึกษา 2563

2) ด้านนักเรียน มีแนวทางการพัฒนา คือ การศึกษาปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล (เยี่ยมบ้านนักเรียน) การให้ คำปรึกษาการเรียน ส่วนตัว การศึกษาต่อ และการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ การให้ เรียนเพิ่มเติมรายวิชาคอมพิวเตอร์ และกิจกรรมเปลี่ยนพ่อแม่เป็นครู เปลี่ยนที่อยู่เป็นห้องเรียน ตลอดปีการศึกษา 2563

3) ด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางการพัฒนา คือ การส่งให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาพัฒนาตนเอง การใช้สื่อ ประกอบการสอนที่ทันสมัย และการจัดหาครูสอนตามวิชาเอกเป็นหลัก และให้สอนวิชาอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ตลอดปีการศึกษา 2563

4) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา คือ ติดตั้งไฟฟ้าในห้องเรียนให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ การรักษาความสะอาดห้องเรียนและบริเวณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด สวนวิทยาศาสตร์ สวนเกษตรเศรษฐกิจพอเพียง สวนพุทธธรรม สนามเด็กเล่น ห้องน้ำ ห้องส้วมฯ ดูแลให้สะอาดอยู่เสมอ บริเวณพื้นที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนมีการบริหารจัดการให้ โรงเรียนเป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ น่ามอง น่าเรียน ตลอดปีการศึกษา 2563

5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีแนวทางการพัฒนา คือ ประชุมผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษา กิจกรรมกีฬาภายในร่วมกับชุมชน จัดอาสาชาวบ้านพัฒนาโรงเรียน และประชาสัมพันธ์แจ้งจดหมายข่าวให้ผู้ปกครองได้ทราบกิจกรรม ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ตลอดปีการศึกษา 2563

เมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา 2563 จากการศึกษาร่วมกันของผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลที่ได้ร่วมกันศึกษาวางแผน ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวมหมื่นช้างโมเดลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลจึงได้การร่วมกันสรุปผลการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observation) โดยผู้วิจัยและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลร่วมกันสังเกตการเข้าร่วมประชุม การแสดงความคิดเห็นเพื่อผลข้อมูลที่ได้ปฏิบัติตามโดยการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผล ตลอดปีการศึกษา 2563

ระยะที่ 3 ศึกษาผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) เป็นการศึกษาผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโดยการเก็บรวบรวม ข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนผลการพัฒนา (After Action Review: AAR) ร่วมกัน การสะท้อนความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะ หลังจากได้ ร่วมกันตรวจสอบ แก้ไข ร่วมกันพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษา และการนำเสนอผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล ประโยชน์ที่ได้รับ และการสรุปผลการวิจัย และเขียนรายงานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกสรุปการศึกษาเอกสาร 2) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ 3) แบบบันทึกสรุปรายงานการประชุม 4) แบบบันทึกสรุปผลการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล 5) แบบบันทึกรายงานการประชุม 6) แผนการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล 7) แบบบันทึกความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 8) แบบบันทึกข้อมูลการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล และ 9) แบบบันทึกการสะท้อนผลการพัฒนา (After Action Review: AAR) การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม 2563 ถึง เดือนมีนาคม 2564 โดยการบันทึกสรุปจากการศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์สอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล การสรุปรายงานการประชุม การสรุปผลการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการ การศึกษา การบันทึกรายงานการประชุมการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา การใช้แผนการพัฒนาการบริหารจัดการ การศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล การปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้ การบันทึกความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีต่อปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล การบันทึกการสะท้อนผลการพัฒนา (After Action Review: AAR) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียงเพื่อการเขียนรายงานการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอลักษณะของรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกสรุปการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย คือ แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2562 รายงานประจำปีของสถานศึกษา ประจำปี 2562 และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
3. ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกสรุปรายงานการประชุม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
4. ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกสรุปผลการศึกษาปัญหาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนเรียนรวม ห่มั่นช้างโมเดล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
5. ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกสรุปรายงานการประชุม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
6. ข้อมูลที่ได้จากการแผนการพัฒนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม ห่มั่นช้างโมเดล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
7. ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
8. ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกข้อมูลการปฏิบัติตามแผนการพัฒนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนเรียนรวม ห่มั่นช้างโมเดล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง
9. ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกการสะท้อนผลการพัฒนา (After Action Review: AAR) การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม ห่มั่นช้างโมเดล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปการสะท้อนผลข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาแล้วนำเสนอเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม ห่มั่นช้างโมเดล ผลการวิจัย พบว่า
 - 1) ปัญหาด้านครูและการจัดการเรียนรู้ มีปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน ครูผู้สอนไม่เพียงพอ ครูไม่ได้จบเอกที่ตรงกับวิชาที่สอน ครูสอนในวิชาไม่ถนัด ครูยึดติดวิธีการสอนแบบเดิมและสอนเฉพาะวิชาที่ตนเอง
 - 2) ปัญหาด้านนักเรียน พบว่า นักเรียนมีพื้นฐานการเรียนรู้ ความคิด สติปัญญา อายุที่แตกต่างกัน พื้นฐานครอบครัวของแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีกิจกรรมมากเกินไปทำให้มีเวลาศึกษาหาความรู้น้อย ขาดโอกาสในการศึกษาหาความรู้ทางสื่ออินเทอร์เน็ต ผู้ปกครองมีเวลาดูแลนักเรียนน้อย นักเรียนขาดเรียนบ่อย นักเรียนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น นักเรียนมีความต้องการใช้สื่อ อุปกรณ์การเรียนที่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ มีการดำเนินงานล่าช้าเพราะขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนที่ดี คณะครูอาจไม่ทราบนโยบายการปฏิบัติที่เป็นรูปแบบเดียวกัน งบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ โครงการในแผนงานครบถ้วนครอบคลุมทุกแผนงานและมีจำนวนมากแต่ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ครบทุกแผน การนำแผนไปปฏิบัติได้น้อยเนื่องจากงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนไม่เพียงพอ 4) ปัญหาด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม คือ อาคารบางอาคารมีสภาพเก่าทรุดโทรม และไม่มีความปลอดภัย ห้องเรียนมีแสงสว่างไม่เพียงพอ สนามเด็กเล่นขาดอุปกรณ์เครื่องเล่นไม่ได้มาตรฐาน และไม่มีความปลอดภัย ห้องเรียนบางห้องเรียนมีสิ่งรบกวนจากกลิ่น เสียง คว้น โรงอาหารขาดการปรับปรุงให้สะอาดถูกสุขลักษณะ และ
 - 5) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ ชุมชนมีโอกาสนในการเข้ามาสนับสนุนในด้านงบประมาณน้อย โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนรับทราบน้อย ชุมชนสนใจกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนของทางโรงเรียนน้อยและไม่มีเวลามารับฟังการประชุม
2. แนวทางการพัฒนการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม ห่มั่นช้างโมเดล พบว่า
 - 1) ด้านครูและการจัดการเรียนรู้ ควรมีการจัดหาครูให้ครบชั้น จัดหาครูผู้สอนที่จบตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ ส่งครูเข้ารับการอบรมวิชาการที่ไม่ถนัด ส่งเสริมการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ 2) ด้านนักเรียน ไม่ควรขาดเรียน เข้าเรียนต่อเนื่อง จัดสรรเวลาในการร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม ศึกษาหาความรู้ทางสื่ออินเทอร์เน็ตเพิ่มเติม ใช้สื่ออุปกรณ์ตามความเหมาะสมกับ

เนื้อหาที่เรียน เรียนซ่อมเสริมวิชาที่เรียนไม่ทันหรือตามที่ครูจัดสอน ผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น 3) ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการจัดประชุมทุกเดือน ระดมทุนจากแหล่งทุนและทรัพยากร นำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนการบริหารจัดการ การศึกษา การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลให้เป็นระบบเดียวกันให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ ควรปรับปรุงอาคารที่ชำรุด ติดตั้งไฟฟ้าในห้องเรียนให้เพียงพอติดตั้งไฟฟ้าในห้องเรียนให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ การรักษาความสะอาดห้องเรียนและบริเวณต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด สวนวิทยาศาสตร์ สวนเกษตรเศรษฐกิจพอเพียง สวนพุทธธรรม สนามเด็กเล่น ห้องน้ำ ห้องส้วม ดูแลให้สะอาดอยู่เสมอ เป็นระเบียบ น่าดู น่าอยู่ น่ามอง น่าเรียน 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ จัดผ้าป่าการศึกษา แจกข่าวสารให้ทันต่อเหตุการณ์ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนสม่ำเสมอ และผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

3. ผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล พบว่า

1) ด้านครูและการจัดการเรียนรู้ ครูทำหน้าที่สอนตามระดับชั้น เข้ารับการอบรม สัมมนาในวิชาที่ไม่ถนัด ได้รับการติดตามนิเทศ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สอนตามวิชาและระดับชั้นที่เหมาะสม ใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2) ด้านนักเรียน นักเรียนเข้าเรียนรวมกันตามระดับชั้นและสถานที่เรียน คือ ชั้น ป.1, 3, 5 เรียนที่โรงเรียนหนองหัวช้าง และ ป.2, 4, 6 เรียนที่โรงเรียนกลางหมื่นสงเคราะห์ นักเรียนได้รับการปรับพื้นฐานตามความเหมาะสม ได้เรียนเสริมในวิชาที่ไม่เข้าใจ นักเรียนทั้งสองโรงเรียน ได้เรียนรู้ตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน การประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม 3) ด้านการบริหารจัดการ ทั้งสองโรงเรียนได้ประชุมทำความเข้าใจในการบริหารจัดการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีการจัดการบริหารร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง งบประมาณอาหารกลางวันจัดตามรายหัวของนักเรียนที่เรียนรวม จัดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลตามมาตรฐานการศึกษาทั้งระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกัน เป็นที่ยอมรับของชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ควบคุมรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบภายในบริเวณโรงเรียนสะดวกต่อการใช้งานอยู่เสมอ เครื่องเล่นได้รับการดูแลมีความปลอดภัยอยู่เสมอ สภาพแวดล้อมร่มรื่น สดชื่น น่าดู น่าอยู่ น่ามอง น่าเรียน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ร่วมกันกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนรู้ของบุตรหลาน ผู้ปกครองเข้าใจระบบการเรียนการสอนของโรงเรียนเรียนรวมมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาครูและการจัดการเรียนรู้ ครูไม่เพียงพอ ไม่ครบชั้นเรียน ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบ ปัญหานักเรียน พื้นฐานครอบครัวต่างกัน และขาดโอกาสการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต ปัญหาการบริหารจัดการ การประชุมร่วมกันน้อย ขาดการประสานงานที่ดี ชุมชนมีรายได้น้อย งบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอ ปัญหาอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม ดูแลความสะอาดอาคารสถานที่ไม่ทั่วถึง บางจุดไม่สะอาด ขาดการเอาใจใส่ดูแลให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน น่าทำงาน ห้องเรียนมีแสงสว่างไม่เพียงพอ และปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนด้านงบประมาณน้อย นักเรียนอาศัยอยู่กับผู้สูงอายุ ประชาสัมพันธ์จากโรงเรียนน้อย ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กส่วนมากมักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับครูไม่เพียงพอ ไม่ครบชั้นเรียน ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบ งบประมาณและบุคลากรไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังพบว่า นโยบายเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กไม่ชัดเจนและเปลี่ยนแปลงบ่อยไม่ต่อเนื่อง ครูภัณฑ์และสื่ออุปกรณ์ไม่เพียงพอ ชุมชนและผู้ปกครองไม่มีความพร้อมที่จะสนับสนุนการศึกษาของบุตรหลานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี พิมสาร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การบริหารรูปแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารรูปแบบเรียนรวมที่สำคัญ คือ บุคลากรของโรงเรียนหลักและโรงเรียนมาเรียนรวมขาดความร่วมมือในการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่สามารถจัดการงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และประสบการณ์ของบุคลากรได้ ไม่ค่อยมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารโรงเรียนหลักไม่เปิดใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนมาเรียนรวมเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก การนิเทศ กำกับ ติดตาม ไม่สม่ำเสมอ และขาดการควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร แก้วกัญญา (2556, บทคัดย่อ) สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการ คือ นักเรียนมีปัญหาทางครอบครัว ครูขาดความเข้าใจในหลักสูตร ไม่มีกรณีวิเคราะห์หลักสูตร และไม่มี การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ขาดสื่อ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม รวมทั้งไม่นำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนา

งานด้านวิชาการอย่างจริงจัง ปัญหาการบริหารงานงบประมาณ คือ งบประมาณไม่เพียงพอ การใช้จ่ายงบประมาณไม่โปร่งใส การใช้จ่ายส่วนมากมุ่งไปที่การสร้างอาคาร สถานที่ที่เป็นส่วนใหญ่ ทำให้งบประมาณที่ได้ใช้ไปผิดประเภทไม่ตกไปที่นักเรียนเพื่อพัฒนากิจกรรม การเรียนการสอน ปัญหาการบริหารงานบุคลากร คือ บุคลากรไม่ครบชั้น บุคลากรขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความศรัทธา ความเอาใจใส่ต่ออาชีพ และขาดประสบการณ์ในการทำงาน ปัญหาการบริหารทั่วไป คือ อาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และปริมาณงานที่นอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอนมีมาก รวมทั้งการบริหารงานไม่เป็นระบบครบวงจร

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านครูและการจัดการเรียนรู้ จัดหาครูให้ครบชั้น จัดหาครูผู้สอนที่จบตรงตามวิชาเอกที่ต้องการ ส่งครูเข้ารับการอบรมวิชาการที่ไม่ถนัด ส่งเสริมการใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ 2) ด้านนักเรียน ครูผู้สอนใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดสอนซ่อมเสริมวิชาต่าง ๆ เยี่ยมบ้านนักเรียน ชี้แจงผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนของนักเรียน นักเรียนที่มาเรียนรวมกันได้แบ่งระดับชั้นและสถานที่เรียน คือ ชั้น ป.1, 3, 5 เรียนที่โรงเรียนหนองหัวช้าง และ ป.2, 4, 6 เรียนที่โรงเรียนกลางหมื่นสงเคราะห์ นักเรียนได้รับการปรับพื้นฐานตามความเหมาะสมที่แตกต่างกัน โดยการเรียนเสริมในเนื้อหาวิชาที่ไม่เข้าใจ 3) ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนประสานงานร่วมกันดีขึ้น จัดประชุมทุกเดือน ระดมทุนจากแหล่งทุนและทรัพยากรให้ชุมชนสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรวิชาการ และบริหารทั่วไป นำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นระบบเดียวกันให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 4) ด้านอาคารสถานที่ฯ ปรับปรุงอาคารที่ชำรุด ติดตั้งไฟฟ้าในห้องเรียนให้เพียงพอ ให้ดูแลบริเวณพื้นที่ประดับตกแต่งรักษาความสะอาดบริเวณให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณ จัดผ้าป่าการศึกษา ให้ข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ ประชาสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย แจ้งข่าวสารของโรงเรียนสม่ำเสมอ และผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 3) ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลโดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา เช่น สร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยช่วยเหลือแบ่งปันด้านทรัพยากร อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุและอุปกรณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องนวัตกรรมพัฒนาการเรียนการสอนการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ตลอดจนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบท เช่น เรียนรวมทั้งโรงเรียน เรียนรวมเป็นช่วงชั้น เรียนรวมบางวิชา เรียนคละชั้น เรียนแบบบูรณาการ เป็นต้น การส่งเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วน และการส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อให้นักเรียนแต่ละชั้นในทุกกลุ่มสาระอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร แก้วกัญญา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานวิชาการ คือ ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนุก ใช้สื่อที่น่าสนใจ และควรมีการนิเทศการเรียนการสอนเป็นประจำและประชุมชี้แจงกำหนดมาตรการในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง จัดสรรสื่อการเรียนการสอนให้กับโรงเรียนขนาดเล็กเป็นพิเศษและจัดอบรมพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ในด้านการสอนแบบบูรณาการ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานงบประมาณ คือควรเพิ่มงบประมาณและงบจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เป็นกรณีพิเศษ โดยจัดสรรงบประมาณในลักษณะตามข้อบ่งชี้การบริหารงานของโรงเรียนไม่ใช่ตามจำนวนนักเรียน รวมทั้งเข้มงวดในเรื่องการใช้งบประมาณของโรงเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคลากร คือ จัดหาครูให้ครบทุกกลุ่มสาระตามที่หลักสูตรกำหนดให้โรงเรียนมีอำนาจในการสรรหาบุคลากรอย่างแท้จริงและจัดหาครูในท้องถิ่นเพื่อให้มีเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมไปถึงจัดครูธุรการให้โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนละ 1 คน จัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการสอน รวมไปถึงการใช้สื่อเทคโนโลยี นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดบุคลากรให้สอนตรงทั้งวิชาเอก และระดับชั้นรวมทั้งกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักในหน้าที่ และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานการบริพัตรทั่วไป คือ สถานศึกษาควรร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดสรรอาคารสถานที่ พร้อมทั้งสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายให้สถานศึกษาสร้างเครือข่ายพันธมิตรระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหาแนวทางพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้ยั่งยืน นอกจากนี้ควรลดภาระงานนอกเหนือจากการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กลง รวมถึงผู้บริหารควรบริหารงานให้เป็นระบบครบวงจร และถ้าโรงเรียนไหนมีนักเรียนไม่ถึง 40 คน ควรยุบรวมโรงเรียนในกลุ่มเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี พิมสาร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การบริหารรูปแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางแก้ปัญหาการบริหารรูปแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก คือ

ควรมีการประชุมชี้แจง จุดประสงค์ แนวทาง และเป้าหมายของการบริหารรูปแบบเรียนรวมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจเพื่อให้การดำเนินการตามแผนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการประชุมร่วมกันเพื่อจัดบุคลากรในการทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ควรมีการแต่งตั้งครูโรงเรียนหลักและครูโรงเรียนมาเรียนรวม เป็นคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบเพื่อความเป็นธรรม และควรมีการประชุมเพื่อจัดทำปฏิทินการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานร่วมกันให้ชัดเจน

3. ผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล ผลการวิจัย พบว่า ด้านครูและการจัดการเรียนรู้ มีครูครบชั้นและมีครูผู้สอนที่จบตรงตามวิชาเอก ครูเข้ารับการอบรมวิชาการที่ไม่ถนัด สามารถใช้สื่อการสอนที่หลากหลายพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านนักเรียน นักเรียนสนใจการเรียน ได้ปรับปรุงพื้นฐานด้วยการเรียนเสริมวิชาที่ไม่เข้าใจ ผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนของนักเรียน ด้านการบริหารจัดการ ประชุมร่วมกันทุกเดือน ระดมทุนเพื่อการบริหารงบประมาณ บุคลากร วิชาการ และบริหารทั่วไป ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนการบริหารจัดการศึกษาาร่วมกัน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลให้เป็นระบบเดียวกันให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ มีผู้รับผิดชอบดูแลเขตพื้นที่บริเวณโรงเรียนนำดู นำอยู่ นำเรียน และนำทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณมากขึ้น ผู้ปกครองและนักเรียนได้รับข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน ผู้ปกครองเห็นความสำคัญเป็นที่ประจักษ์ของการจัดการเรียนการสอน และผู้ปกครองมีความพอใจการจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวมมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิธีการและแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่คำนึงถึงสภาพบริบทของสถานศึกษาในพื้นที่ได้ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาโดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผนและการบริหารจัดการ ได้แก่ ครูเข้ารับการอบรมวิชาการที่ไม่ถนัด สามารถใช้สื่อการสอนที่หลากหลายพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีความสนใจในการเรียนปรับปรุงพื้นฐานด้วยการเรียนเสริมวิชาที่ไม่เข้าใจ ผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียนของนักเรียน ครูประชุมร่วมกันทุกเดือน ภาคีเครือข่ายร่วมระดมความคิดและระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างความตระหนัก ทุ่มเท จริงจัง มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การนิเทศ ติดตามผลการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมแก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น และไม่ถนัดในบางสาระการเรียนรู้ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ การจัดสภาพแวดล้อมภายในภายนอกห้องเรียนสะอาดร่มรื่นสวยงาม ประโยชน์ใช้สอยคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุไรรัตน์ กรงาม (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้ 1) ด้านบริหารวิชาการ ควรใช้การจัดการเรียนรู้แบบคละชั้น การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียมจากโรงเรียนไกลกังวล การจัดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เรียนรู้ผ่านคอมพิวเตอร์ด้วยระบบเครือข่าย Intranet รูปแบบการสอนแบบพี่สอนน้อง เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาช่วยสอน การบริหารจัดการเรียนรวม 2) ด้านบริหารงบประมาณ ควรขอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน ในการจัดหางบประมาณมาพัฒนาโรงเรียน 3) ด้านบริหารงานบุคคล ควรแบ่งหน้าที่กันตามความรู้ความสามารถและความสนใจ กระตุ้นและส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพ ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต การอบรม สัมมนา จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น นำคณะครูไปศึกษาดูงาน และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป โรงเรียนต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง ประชุมผู้ปกครองนักเรียนตามโอกาสที่เหมาะสม มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของโรงเรียน เสียงตามสาย และจดหมายข่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมื่นช้างโมเดล พบว่า มีครูครบชั้นและมีครูผู้สอนที่จบตรงตามวิชาเอก ครูเข้ารับการอบรมวิชาการที่ไม่ถนัด ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย นักเรียนสนใจการเรียน ได้ปรับปรุงพื้นฐานด้วยการเรียนเสริมวิชาที่ไม่เข้าใจ ผู้ปกครองเอาใจใส่การเรียน มีประชุมร่วมกันทุกเดือน ระดมทุนงบประมาณ บุคลากร วิชาการ และบริหารทั่วไป มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเป็นระบบให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ บริเวณโรงเรียนนำดู นำอยู่ นำเรียน และนำทำงาน ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนงบประมาณมากขึ้น ผู้ปกครองได้รับข่าวสารทันต่อเหตุการณ์ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน และผู้ปกครองมีความพอใจการจัดการศึกษาของโรงเรียนเรียนรวมมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความร่วมมือกันในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนเรียนรวม หมีนช้างโมเดล ในลักษณะแบบการมีส่วนร่วมที่สามารถนำไปใช้กำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำไปปฏิบัติได้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมให้ชัดเจน โดยจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นการเดินทางมาเรียนของนักเรียน การระดมทุนทรัพยากร การจัดการรับ-ส่งนักเรียน การติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนที่ดี และประเด็นอื่น ๆ ที่เหมาะสม และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีทักษะการจัดการเรียนการสอนแบบเรียนรวม ส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียนเพื่อนักเรียนได้รับการพัฒนาจากการเรียนการสอนที่มีการจัดการเรียนแบบเรียนรวมที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของพื้นที่สถานศึกษา

1.2 ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการดูแลอาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้ได้รับการดูแลความสะอาดอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะกับการใช้งานและมีความปลอดภัย

1.3 ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้ชุมชนได้มีโอกาสในการเข้ามาสนับสนุนในด้านงบประมาณจากแหล่งอื่น เช่น ศิษย์เก่า ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นด้วยความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน

1.4 ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเรียนรวม หมีนช้างโมเดล ไปกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติการสำหรับโรงเรียนเรียนรวมนำไปสู่การพัฒนาาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็กกับการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนตามปกติของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามรูปแบบแนวทางการพัฒนาการศึกษาของ KSN 1 MODEL หรือ PRAEWA MODEL สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

เอกสารอ้างอิง

จุไรรัตน์ กรงาม. (2556). ปัญหาและแนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 4. อุบลราชธานี: วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทินกร แก้วกัญญา. (2556). สภาพและปัญหาการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (2563). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2562. กาฬสินธุ์:

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2557). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558-2561*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

_____. (2563). *การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/smallinformation.html>.

20 กุมภาพันธ์ 2563.

อัญชลี พิมสาร. (2556). *การบริหารรูปแบบเรียนรวมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ WORK HAPPINESS OF POLICE OFFICERS

พิษณุ บุญนิยม* ไพศาล นาสุริวงศ์ และ ตรรกพร สุขเกษม

Phitsanu Boonniyom*, Phisan Nasuriwong and Takkaporn Sukkasem

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำแพงเพชร 62000

Program in Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet 62000, Thailand

Corresponding Author: E-mail: B_Phitsanu@Outlook.com

รับบทความ เมษายน 2565 แก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2566 ตอรับบทความ 15 มิถุนายน 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 497 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีแบบสามเส้า และสรุปโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48) รองลงมา ด้านการมีครอบครัวที่ดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64) และด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .54) ปัจจัยด้านน้ำหนักและปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเองส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ค่าสหสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .850 (Multiple R=.850) และสามารถอธิบายถึงระดับอิทธิพลที่มีต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72 (R Square = .722)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ข้าราชการตำรวจ

ABSTRACTS

The objectives of this research were to examine 1) the level of workplace happiness of police officers, and 2) the factors affecting the level of workplace happiness of police officers. The research employed mixed methods comprising the quantitative data collected from 222 respondents drawn from the target population of 497 police officers. The research instrument was a set of questionnaires, which was analyzed by using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple regression coefficient analysis. The qualitative data was based on interviews conducted with 15 key informants. The research tool was a structured interview form. The data were validated using a triangular method and concluded by using content analysis.

The results indicated that the workplace happiness of police officers was overall at the highest level ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= .52). When considering each aspect, kindness ranked the highest level ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48), followed by having a strong family bond ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64), and demonstrating moral values ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=.54). The factors in terms of weight and monthly income affecting the workplace happiness of police officers were at the .05 level of significance. The factors concerning workplace environment, wage and remuneration, job stability, job positions, and self-esteem significantly influenced the workplace happiness of police officers, with a correlation value of .850 (Multiple R=.850), and could explain an increased degree of influence on the workplace happiness of police officers, accounting for 72 percent (R Square = .722).

Keywords: Workplace Happiness, Police Officers

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีพระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ในการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555–2564 โดยมี วิสัยทัศน์ว่า “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีแนวคิดว่าเป็น “ทุน” ประเภทหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา บริหารจัดการและพัฒนาให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคาเป็น “ทุนมนุษย์” ที่เน้นความรู้และนำสติปัญญามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หากสามารถบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ย่อมสามารถเพิ่มผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กรได้มากกว่าสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น ๆ กระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่อาจจำกัดแค่การรักษาภาวะเยียบด้านงานบุคคลเพียงเท่านั้น แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่ จำเป็นต้องบริหารในลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ผลักดันให้องค์กรไปสู่วิสัยทัศน์โดยผ่านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ภาระด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่จำกัดอยู่กับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นบทบาทที่ผู้บริหารทุกระดับและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องร่วมกันรับผิดชอบด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กรในห้วงเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระยะ 10 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องอีกทั้งเป็นการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแนวโน้มสถานการณ์ทรัพยากรบุคคลของประเทศไทย ในด้านประชากรมีการประมาณจำนวนประชากร ปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะมีประชากร 66,171,439 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) เพศชาย 32,339,118 คน เพศหญิง 33,960,884 และขณะนี้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยปัจจุบันมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด คือ จำนวน 9,928,000 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.3) และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2568 ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) คือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 20 ซึ่งผลกระทบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทย ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรภาครัฐเช่นเดียวกับภาคเอกชน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนคนวัยหนุ่มสาวเข้ามาทำงานในองค์กร มีการแย่งชิงประชากรวัยแรงงานกับภาคเอกชนเมื่อขาดคนวัยหนุ่มเข้าสู่องค์กร

จากข้อมูลเบื้องต้นส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแนวโน้มอายุเฉลี่ยสูงขึ้นเช่นเดียวกับอายุเฉลี่ยของประชากรทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง นอกจากนี้ยังเกิดภาระการดูแลด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น และยังมีปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นและค่าครองชีพมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ การเติบโตทางเศรษฐกิจตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาและความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ การบริหารงานภาครัฐจำเป็นต้องอยู่ภายใต้นโยบายของรัฐบาล และการบริหารทรัพยากรบุคคลก็ต้องดำเนินไปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสามารถสนองตอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลในแต่ละสมัย ทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงและนโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย แต่ในทางกลับกันภาระหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งสถานการณ์ด้านอาชญากรรม สถานการณ์ภายในประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้สภาพอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ที่ยังกระจุกตัวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเมืองใหญ่ที่มีประชากรหนาแน่น รวมถึงเมืองที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในแต่ละปีจำนวนมาก ทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความแตกต่างจากเมืองอื่น ๆ เกิดช่องว่างทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งในบางพื้นที่ที่มีความทรัพยากรอันจำกัด ด้วยสถานการณ์เหล่านี้เป็นความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมและปัญหาเสพติดในพื้นที่ต่าง ๆ อาชญากรรมพื้นฐาน (Street crime) ยังเป็นอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สินร่างกายและเพศ มีคดีเกิดขึ้นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นสร้างความหวาดกลัวภัยให้แก่ประชาชน และความคาดหวังของประชาชน โดยมีการทำการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2547 พบว่า ประชาชน มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ติดต่อใช้บริการได้ง่าย และรวดเร็ว 2) บริการด้วยความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 4) ทำงานคุ้มค่ากับงบประมาณของรัฐบาล 5) บริการด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม จากผลการศึกษา มุมมองของประชาชน คาดหวังให้ตำรวจให้บริการแก่ประชาชน อย่างสะดวกและรวดเร็ว ให้บริการด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม มีความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละ และทุ่มเทเพื่อปกป้องในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และไม่มีพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชันหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในลักษณะต่าง ๆ นอกจากนี้ประชาชนยังมีความคาดหวังให้ระบบการบริหารงาน บุคคลมีความโปร่งใส ไม่มีปัญหาการซื้อขายตำแหน่ง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) ด้วยจากข้อมูลนำเสนอเบื้องต้น จะเห็นได้จากบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมที่มีทั้งความคาดหวัง และความกดดันในการทำงานเพื่อประชาชนของข้าราชการตำรวจ ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยต่าง ๆ จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ คณะผู้วิจัยจึงนำประเด็นดังกล่าวมาทำการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจและเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวถึงแนวคิดผลงานวิจัย และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำมากำหนดตัวแปรในการวิจัย ได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงานแบ่งเป็น 8+1 ด้าน (แบบสอบถามประเมินความสุขส่วนบุคคล Self Assessment Happy Workplace) โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์การสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2562) ที่พัฒนาจากแนวความคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของชาญวิทย์ วสันตธารรัตน์ (2551) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) 2) การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6) การรู้จักใช้เงินให้เป็น หรือปลอดหนี้ (Happy Money) 7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) การมีสังคมดี (Happy Society)

ด้านปัจจัยในการศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านตำแหน่งงาน และ 8) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ องค์การภาคีเครือข่ายองค์การสุขภาวะภาครัฐ ได้แก่ ตำรวจจากพื้นที่ศึกษาของโครงการศูนย์บริการวิชาการองค์การสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พื้นที่ดำเนินการ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่สอด) จำนวน 5 แห่ง มีจำนวนบุคลากร 497 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของสถานีดารวจ ทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานีดารวจภูธร ผู้บริหารสถานีดารวจท่องเที่ยว และผู้บริหารตรวจคนเข้าเมืองระดับจังหวัด จำนวน 3 คน และผู้บริหารระดับรองหัวหน้า จำนวน 3 คน ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างใช้การประมาณสัดส่วนอัตรา 50:1 ของจำนวนประชากรทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงาน (ธวัชชัย วรพงศธร, 2561)

เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรภาคีเครือข่ายภาครัฐพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง แบ่งเป็น 9 ด้าน ดังนี้ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงามการผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็น การมีครอบครัวที่ดี การมีสังคมดี และการมีความสุขในชีวิตการทำงาน โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านตำแหน่งงาน และ 8) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) ยืนยันความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ด้วยการให้บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง การวิเคราะห์สรุปข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎี และปรากฏการณ์เพื่อสร้างข้อสรุปขยายผล

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากโครงการศูนย์บริการวิชาการขององค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อนำเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 222 ตัวอย่าง ในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 222 ตัวอย่าง
3. คณะผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลการวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีค่าไม่ต่อเนื่อง แบบกลุ่ม (nominal) หรือแบบอันดับ (ordinal) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Multiple Classification Analysis: MCA) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีค่าต่อเนื่อง (interval) หรือ (ratio) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Multiple Regression Analysis : MRA)

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) ยืนยันความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ด้วยการให้บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง การวิเคราะห์ สรุปข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎี และปรากฏการณ์เพื่อสร้างข้อสรุปขยายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 198 นาย คิดเป็นร้อยละ 89.2 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46–50 ปี จำนวน 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.0 ส่วนใหญ่

ปัจจุบันมีน้ำหนัก (กิโลกรัม) 61-65 จำนวน 60 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.0 ส่วนใหญ่มีส่วนสูง(เซนติเมตร) 166-170 จำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีเส้นรอบเอว (เซนติเมตร) 31-35 จำนวน 104 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.8 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 130 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.6 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 145 นาย คิดเป็นร้อยละ 65.3 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 64 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.8 ส่วนใหญ่มีชั้นยศเป็นชั้นประทวน จำนวน 152 นาย คิดเป็นร้อยละ 68.5 และมีระยะเวลารับราชการมากกว่า 10 ปี จำนวน 154 นาย คิดเป็นร้อยละ 69.4

2. ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภาพรวม มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64) ด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .54) ด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) ด้านมีสังคมดีและด้านการมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .65, .62) ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .73) ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .73) และด้านการหาความรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .71) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสุขภาพดี Happy Body ภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .50) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจมีสภาวะจิตใจที่สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้เป็นอย่างดีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจออกกำลังกายอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .84) ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .52) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจได้รับการช่วยเหลือและคำแนะนำจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .79) ด้านการผ่อนคลาย Happy Relax ภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสามารถจัดการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .68) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจมีโอกาสทำกิจกรรมที่ทานชอบ ใน 1 สัปดาห์ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกม สัมผัสกับเพื่อน อ่านหนังสือ ท่องเที่ยว ขอบ้าง นอนหลับ ฯลฯ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจมีความสุขกับกิจกรรมของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน เช่น มุมหนังสือ มุมกาแฟ ฯลฯ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .98) ด้านการหาความรู้ Happy Brain ภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .74) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจสามารถปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ในสังคมดิจิทัล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจได้ไปพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี เช่นอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ ฯลฯ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.07) ด้านการมีคุณธรรม Happy Soul โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้เสียสละและช่วยเหลือผู้อื่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .62) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจศรัทธาและมีความเชื่อต่อหลักธรรมคำสอนทางศาสนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจใช้สติและสมาธิในการรับมือกับปัญหาที่เข้ามา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .64) ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น Happy Money ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็นโดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .76) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงินให้กับครอบครัว ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.30) ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจรู้สึกมีความสุขกับครอบครัวของท่าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .61) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจรู้สึกมั่นคงและอบอุ่นเมื่ออยู่กับครอบครัว ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจมีเวลาให้กับครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .98) ด้านการมีสังคมดี Happy Society โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีจิตอาสา เสียสละและอุทิศตนเพื่อสร้างสังคมดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .65) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจอาศัยอยู่ในสังคมสมานฉันท์ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจสามารถสร้างเครือข่ายในการสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีของชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .74) ด้านการมีความสุขในชีวิตการทำงาน Happy Work life Balance โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .59) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีชีวิตที่สมบูรณ์แบบ และสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .83)

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านน้ำหนักของข้าราชการตำรวจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายใต้โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่างโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.017) และปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายใต้โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่างโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.014) ส่วนตัวแปรเพศ อายุ ส่วนสูง เส้นรอบเอว ระดับการศึกษา สถานภาพ ฐานะ และระยะเวลารับราชการ พบว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายใต้โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่างโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ ปัจจัยด้านน้ำหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.017) และปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.014) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ทำให้ค่าสหสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .850 (Multiple R = .850) และสามารถอธิบายถึงระดับอิทธิพลที่มีต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72 (R Square = .722)

4. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหาร และรองหัวหน้า และการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ ทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ผู้บริหารสถานีตำรวจท่องเที่ยว และผู้บริหารตรวจคนเข้าเมืองระดับจังหวัด จำนวน 3 คน และผู้บริหารระดับรองหัวหน้า จำนวน 3 คน ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิธีคำนวณขนาดตัวอย่างใช้การประมาณสัดส่วนอัตรา 50:1 ของจำนวนประชากรทั้งหมดผู้ปฏิบัติงาน (ธวัชชัยวรพงศ์, 2561) ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้นำข้อสังเกตที่ได้รับจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาทำการประมวลผลถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยที่ได้รับจากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สถานที่ทำงานบางส่วนมีอายุของการใช้งานที่มาก และบางส่วนต้องมีการปรับปรุงพื้นที่ให้มีความน่ามอง รวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมของอาคารใหม่

2) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นไปตามระเบียบทางราชการกำหนด หากแต่ค่าจ้างอัตราดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

3) ด้านความมั่นคงในการทำงานจากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมองว่ามีความมั่นคงในชีวิตราชการ 60 ปี แต่ก็ยังมีความกังวลด้านความปลอดภัยมากกว่าเนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงค่อนข้างสูง

4) ด้านตำแหน่งงาน จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านตำแหน่งงานมีการเลื่อนขั้นยศเป็นไปตามลำดับขั้นของการปฏิบัติงาน

5) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มองว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพมีความภูมิใจในการทำงานที่ได้ช่วยเหลือประชาชน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ” ในครั้งนี้ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจอยู่ด้านการมีน้ำใจงาม ที่ว่าด้วยเรื่องของการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้ว่าเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 8 ตัวแปร และมีตัวแปรอิสระ 5 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีสั่ง (2560) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลวิจัย พบว่า อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ธรรมเนียมในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติราชการ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจเพิ่มเพื่อใช้ในการวางแผนสวัสดิการการดำรงชีวิตของข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (2562). แบบสอบถามประเมินความสุขส่วนบุคคล *Self Assessment Happy Workplace*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จิรนันท์ ศรีภิรมย์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ สอ.บ. เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. เข้าถึงได้จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>. 31 สิงหาคม 2564.
- ธวัชชัย วรพงศธร. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและน่ายสิ่งแวดล้อม*, 41(2), 11-21.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมคาเพรสจำกัด.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *จำนวนประชากรไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nso.go.th/sites/>. 14 มกราคม 2565.

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 PROFESSIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT OF STUDENTS IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION PROGRAMS IN THE 21st CENTURY

สุกิมล บุญพอก

Supimol Bunphok

สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ร้อยเอ็ด 45120

Program in Early Childhood Education, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University,

Roi Et 45120, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: supi24child@gmail.com

รับบทความ 13 กันยายน 2565 แก้ไขบทความ 18 กันยายน 2566 ตอบรับบทความ 22 กันยายน 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้คู่มือในการพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 100 คน ได้มาจากรีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ คู่มือการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และแบบทดสอบก่อนและหลังการจัดกิจกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และค่า t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย พบว่า

1. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มีกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยหลักกิจกรรมหลักที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีประสิทธิภาพ 93.20/91.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

2. นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยมีสมรรถนะในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

คำสำคัญ: การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรู้, การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21, สมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to develop a manual for developing the competency of early childhood education students in organizing early childhood education teaching activities in the 21st century to achieve the efficiency criterion of 80/80; 2) to compare the competency of early childhood education students before and after the intervention. The sample group, obtained through purposive sampling, consisted of 100 early childhood education students. The research tools were the learning management manual based on the 21st century and the pre-and post-tests. Statistics for data analysis were mean, standard deviation, percentage, and t-test using a statistical software package.

The research results could be summarized as follows:

1. The manual for developing competency of early childhood education students in organizing early childhood teaching activities for early childhood aligned with 21st century standards consisted of six main activities. The manual achieved an efficiency of 93.20/91.60, which was higher than the defined criteria of 80/80.

2. The competency of early childhood education students in organizing teaching activities for early childhood in the 21st century showed differences before and after the intervention at the 0.05 level of significance. Their post-intervention average scores were higher than those before the intervention.

Keywords: Development of Learning Management Manual, Learning Management in the 21st Century, Competency of Early Childhood Education Students

บทนำ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจมีความเข้มข้นมากขึ้น และมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของผู้นับคนบนโลกอย่างต่อเนื่อง สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นทำให้แต่ละประเทศต้องพัฒนาและปรับตัวอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยเป็นหนึ่งประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้น ประเทศไทยได้วางแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ลงสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560–2564 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) โดยหนึ่งในหลักการพัฒนา คือ “การยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม เป็นการพัฒนานคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ความท้าทายด้านการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักศึกษาให้พร้อมทั้งชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของการกระแสด้านการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ 19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) และทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills–HOTS) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 นั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบสนับสนุนการอบรมพัฒนา และการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการพัฒนาแต่อย่างไรก็ตามไม่เพียงแต่การสนับสนุนจากภายนอกเท่านั้น ตัวครูเองจะต้องพัฒนาตนเองไปสู่ครูในศตวรรษที่ 21 ด้วย ต้องเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีทักษะและความสามารถรอบด้านที่ตั้งอยู่บนมโนธรรม และความอดทน เพื่อส่งเสริมให้ศิษย์มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงนวัตกรรม และสามารถสร้างองค์ความรู้จากการหาคำตอบด้วยตนเอง รวมทั้งต้องสร้างศิษย์ให้มีทักษะชีวิตและการทำงานตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอีกด้วย (เบญจวรรณ ธนอมชยธวัช ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์ และคณะ, 2559)

การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยในจังหวัดร้อยเอ็ด ตามสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ได้นำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2579) นโยบายรัฐบาล นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของกระทรวงศึกษาธิการ และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด และกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีรายละเอียด ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์แห่งชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 20 ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต บูรณาการทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาล สืบสานศาสตร์พระราชาพัฒนาการศึกษาสู่สากล มีพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่เน้น การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับตลอดชีวิต โดยยึดศาสตร์พระราชาส่งเสริมการพัฒนาให้ผู้รับบริการทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสู่ระดับชาติ และระดับสากล (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, 2564) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของชาติ เพื่อรองรับสู่สากล ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกช่วงวัย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีความเป็นพลเมือง และพลโลก ส่งเสริม

การทำงานเชิงบูรณาการและการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล การศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเตรียมเยาวชนให้มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 เด็กและเยาวชนควรมีการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ที่ผู้วิจัยต้องการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการจัดการจัดการการเรียนรู้และการจัดประสบการณ์สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ และการบริหารจัดการด้านการศึกษาระบบใหม่ การละเล่นเชิงวัฒนธรรมจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกิจกรรมการเล่นของเด็กปฐมวัย เช่น การอ่านนิทานเรื่องเล่าในแต่ละชุมชน และการแสดงบทบาทสมมติ การเขียนภาพเล่าเรื่องราวต่าง ๆ จากฮีโร่ทางศาสนา ทักษะทางคณิตศาสตร์ฝึกการทำกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ เช่น การสานพัด สานกระดี่ข้าวเหนียวจากการฝึกมัดลายที่ง่าย ๆ ขึ้นพื้นฐานสำหรับเด็กปฐมวัย ผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้วยความสุขสนุกสนาน เด็กเกิดความรักและห่วงแหนในวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ในอนาคตจะเป็นครูผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ตามที่เป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวไว้ว่า บุคคลที่จะมาเป็นครูจะต้องมีแรงจูงใจหรือความศรัทธาในวิชาชีพครูซึ่งผู้ที่เป็นครูจะต้องประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ มีทักษะกระบวนการต่าง ๆ ในการที่จะนำไปใช้สร้างเสริมและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (พิชญภา ยืนยาว, 2562) การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาผู้มุ่งเน้นถึงความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่งดังภาพแนวคิดเกี่ยวกับ “สมรรถนะ” (บังอร เสรีรัตน์, 2562) สมรรถภาพของครูปฐมวัยควรมีสมรรถนะ 3 ด้าน ดังที่ (สุกัญญา ทองนาถ, 2555) กล่าวไว้ คือ 1. สมรรถนะด้านความรู้ ความคิด (Cognitive competencies) เป็นความเข้าใจที่มีอยู่พร้อมที่จะแสดงออกได้โดยไม่ต้องมีการปฏิบัติ เช่น ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ ทฤษฎีพัฒนาการของเด็ก หลักการสอน ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร หรือการวิเคราะห์หลักสูตร เป็นต้น 2. สมรรถนะด้านเจตคติ หรือด้านคุณลักษณะ (Affective competencies) เป็นสมรรถนะเกี่ยวข้องกับค่านิยม เจตคติ ความสนใจ ความเชื่อ ความซาบซึ้ง คุณธรรม จริยธรรม การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งยากที่จะกำหนดออกมาให้ชัดเจน แต่ก็อาจกำหนดออกมาในลักษณะที่สัมพันธ์กับสิ่งอื่น ๆ 3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติ/ทักษะความสามารถ (Performance competencies) เป็นสมรรถนะที่ครูแสดงออกมา และสามารถวัดและประเมินได้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งสมรรถนะด้านนี้จะรวมถึงทักษะเฉพาะต่าง ๆ ของครูในแต่ละแขนงวิชาด้วย เช่น ครูปฐมวัย ครูพลศึกษา เป็นต้น การพัฒนานักศึกษาครูปฐมวัยควรมุ่งเน้นในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครู คือ ด้านความรู้และการสื่อสาร ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จิตวิทยาสำหรับครู การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองวิชาชีพและพัฒนาครู และการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ตามที่ (วนิดา ภูวนารณรักษ์, 2552) (พิชญภา ยืนยาว, 2562) กล่าวถึง การจัดการศึกษาสำหรับครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ครูต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและเข้ากับยุคสมัย รู้เท่าทันผลของการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เรียนรู้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันทางที่เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นกระแสใหม่ทั่วโลก ซึ่งเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยี เป็นสังคมโลกที่ซับซ้อนเชื่อมโยงและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมโลกกลายเป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) หรือสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) เนื่องจากในยุคศตวรรษที่ 21 สภาพของโลกเปลี่ยนไป สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็วองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ที่ควรเกิดขึ้นในผู้เรียน จากการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ความรู้ในวิชาหลักและเนื้อหาประเด็นที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี รวมไปถึงทักษะชีวิตและการทำงาน (Partnership for 21st Century Skills, 2009)

ดังนั้น คณะผู้วิจัยต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ โดยการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์โดยใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้และคู่มือการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่การเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ และพร้อมจะเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีที่ดีของท้องถิ่น และพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 โครงการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาปฐมวัยโดยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ศึกษาเอกสารและแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. การวิเคราะห์เอกสารและแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. พัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ระยะที่ 2 พัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนานักศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
2. การประเมินสมรรถนะของนักศึกษาครูเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการทดสอบก่อนและหลังการใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะ
3. สรุปผลการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยให้ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนักศึกษาสาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 100 คน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยต้องการพัฒนาสมรรถนะและนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ มี 2 ชนิด ประกอบด้วย

1. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
2. แบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาก่อนและหลังการใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้ามีลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การสร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย และแบบทดสอบการจัดการเรียนรู้โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 ผู้ศึกษาได้สร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะขึ้นโดยยึดหลักการ สาระสำคัญ เนื้อหา ตามหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย (หลักสูตร 4 ปี) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562 และหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2560
 - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตร เนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
 - 1.3 สร้างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 1.4 นำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6–1.00
 - 1.5 นำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้กับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
 - 1.6 พิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยไปใช้ระหว่างฝึกอบรม
2. การสร้างแบบทดสอบวัดสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ทางการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและหาคุณภาพของแบบทดสอบตามลำดับขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 ศึกษาทฤษฎี และวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และเทคนิคการเขียนข้อสอบตลอดจนศึกษาการสร้างแบบทดสอบแบบอิงเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 56–93)
 - 2.2 วิเคราะห์หลักสูตร เนื้อหา และจุดประสงค์การเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ระดับปฐมวัย
 - 2.3 สร้างแบบทดสอบวัดสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับปฐมวัย เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย และการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย ให้ครอบคลุมเนื้อหาและจุดประสงค์
 - 2.4 นำแบบทดสอบที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองใช้กับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ในจังหวัดร้อยเอ็ดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
 - 2.6 นำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย โดยใช้สูตร P ได้ค่า P ตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80 ซึ่งถือว่ามีความยากง่ายเหมาะสม และหาค่าอำนาจจำแนก (r) รายข้อซึ่งค่าอำนาจจำแนกที่ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ คือ มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป
 - 2.7 นำแบบทดสอบที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 60 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2553, หน้า 170–171) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

2.8 จัดพิมพ์ข้อสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ใช้เป็นข้อสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ระยะเวลาในการใช้ชุดฝึก ดำเนินการในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ระหว่างวันที่ 6 มิถุนายน 2565 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2565 โดยไม่รวมเวลาทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดฝึกอบรม
2. ทดสอบก่อนเรียน (Pre-Test) โดยทำการทดสอบก่อนการใช้ชุดฝึก จำนวนข้อสอบ 60 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย จำนวน 100 คน แล้วตรวจบันทึกคะแนนไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
3. ดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือที่สร้างขึ้น สำหรับนักศึกษาปฐมวัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยในแต่ละครั้งจะมีคู่มือการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และแบบทดสอบก่อนฝึกและหลังฝึกอบรมของนักศึกษาระดับปฐมวัย แล้วตรวจให้คะแนนบันทึกไว้เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
4. เมื่อทำการฝึกอบรมครบแล้ว นำแบบทดสอบชุดเดียวกันกับที่ทำการทดสอบก่อนฝึกมาทดสอบภายหลังการใช้ชุดฝึกอบรม (Post-Test) และตรวจให้คะแนนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้คู่มือการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ประสิทธิภาพของคู่มือการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และร้อยละ (Percent)
2. นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อนฝึก (Pre-Test) และหลังฝึก (Post-Test) มาทำการเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ T-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มีกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยหลักกิจกรรมหลักที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีประสิทธิภาพ 93.20/91.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80
2. นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยมีสมรรถนะในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนจากผลการทดสอบก่อนและหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยในศตวรรษที่ 21

การจัดกิจกรรม	N	$\bar{x}$	S.D	t	Sig.
ก่อนจัดกิจกรรม	100	9.02	0.79	93.676	0.00*
หลังจัดกิจกรรม	100	18.47	0.70		

* $p < 0.05$

จากตาราง 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนการทดสอบวัดสมรรถนะก่อนและหลังการจัดกิจกรรมโดยใช้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนจัดกิจกรรมอยู่ที่ 9.02 และมีคะแนนเฉลี่ยหลังจัดกิจกรรมอยู่ที่ 18.47 โดยมีค่า $t = 93.676$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่พบมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับปฐมวัยในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 93.20/91.60 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 เพราะในคู่มือมีกิจกรรมที่สะท้อนถึงกิจกรรมและการจัดประสบการณ์ที่ส่งผลให้นักศึกษาเกิดสมรรถนะที่ดีต่อการเป็นครูปฐมวัยโดยสอดคล้องกับ วราลี โกศัย มัลลิกา เจริญพจน์ และคณะ (2561, บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การจัดประสบการณ์แบบสะเต็มศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการพัฒนาครูรูปแบบการพัฒนาครูปฐมวัยโดยใช้การจัดประสบการณ์แบบ สะเต็มศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาของรูปแบบ แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน หลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ และการพัฒนาครูปฐมวัยโดยใช้การจัดประสบการณ์แบบสะเต็มที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ใน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นสร้างความเข้าใจ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการนำไปใช้ตามกระบวนการและขั้นตอนการจัดประสบการณ์แบบสะเต็ม ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้น (ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ ขั้นที่ 2 ขั้นวางแผน ขั้นที่ 3 ขั้นการดำเนินกิจกรรม ขั้นที่ 4 ขั้นสรุปและประเมินผลกิจกรรม) และขั้นตอนที่ 4 ขั้นนิเทศติดตามและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67–1.00 สอดคล้องกับวิจัยของ กันตวรรณ มีสมสาร (2560, บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง แนวทาง การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ทั้งสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวัง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รวี ศิริปริยชากร (2560, หน้า 9) ได้ศึกษา พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะครูปฐมวัยมีอาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสมรรถนะครู ผ่านการจัด การเรียนรู้ด้วยโครงงานเน้นผู้เรียน และครูก้าวสู่การเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียนรู้จากชีวิตจริง เรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม รวมไปถึงสร้างความรู้ขึ้นใช้เองและส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ทำให้บุคลากรทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทุกระดับ เป็นสิ่งบ่งบอกว่าต่อไปนี้ สังคม องค์การ หน่วยงาน และหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ มีความต้องการ “ครูมีอาชีพ” มิใช่เพียงแต่มี “อาชีพครู” เกิดขึ้นเท่านั้น เพราะถ้าครูยังสอนด้วยวิธีการเดิม ๆ ต่อให้โลกเปลี่ยนแปลงไปขนาดไหนก็ไม่ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงตามโลกนี้ไปได้มากนัก ดังนั้นครูต้องเปลี่ยนเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำหรือปฏิบัติ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเองและทำให้จำได้มาก ก็เพราะว่าเป็นการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์ตรงของเขาเอง การพัฒนาครูจึงเป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะครูในยุคประชากรดิจิทัล (Digital citizen) ซึ่งสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุญช์ภัส พงษ์พานิชย์ (2561) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนักเรียนระดับปฐมวัยที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนักเรียนระดับปฐมวัยที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองมี 5 องค์ประกอบ 52 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มี 11 ตัวบ่งชี้ 2) สมรรถนะการบริหารจัดการในชั้นเรียน มี 6 ตัวบ่งชี้ 3) สมรรถนะการพัฒนาหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) สมรรถนะการวัดผลและประเมินผลการศึกษา มี 19 ตัวบ่งชี้ และ 5) ความเป็นครูมี 8 ตัวบ่งชี้ ซึ่งความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายตัวบ่งชี้ได้ร้อยละ 70.486 และอนุสรณ์ อุดทะ และจิตมา วรณศรี (2563, บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ สมรรถนะของครูปฐมวัย ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา และด้านการบริการชุมชน

2. นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยมีสมรรถนะในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยเป็นแบบนี้เพราะสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราลี โกศัย และคณะ (2561, บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การจัดประสบการณ์แบบสะเต็มที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดประสบการณ์แบบสะเต็มที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของครูที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยรูปแบบพัฒนาการครูปฐมวัย พบว่า

ครูที่เข้าอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตวรรณ มีสมสาร (2560, บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มี 3 ระดับ คือ 1) หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการพัฒนาครู จัดอบรม สนับสนุน การพัฒนาระบบสารสนเทศและสร้างคลังข้อมูล ส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนครูที่ประสบความสำเร็จ และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรมพัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ และ 3) ครูผู้สอน ควรพัฒนาตนเองโดยศึกษา หาความรู้ด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เปลี่ยนบทบาทตนเองจากผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยนวัตกรรมการที่ได้ผลดีมาแบ่งปันกับเพื่อนครู และพนมนคร มีราคา (2560) ศึกษาเรื่อง ครูต้องมีลักษณะ อย่างไร ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนจุดสนใจหรือจุดเน้นจากการสอน ไปเป็นเน้นที่การเรียนรู้ (ทั้งของ ศิษย์ และของตนเอง) ต้องเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ด้วย ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” ไปเป็น “ครูฝึก” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” (learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่นี้ โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เรียกว่า PLC (Professional Learning community) ครูใน ศตวรรษที่ 21 ต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการ เรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า นักศึกษาควรได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในนวัตกรรมที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดในศตวรรษที่ 21 มาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้และ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้นักศึกษาศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ได้ด้วยตนเอง ครูผู้สอนจึงควรให้ผู้เรียนศึกษา และหาความรู้ตามสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่
3. การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศรีสุริยราชวิทยาลัยมีสมรรถนะในการจัดกิจกรรมการสอนเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้สูงกว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยในครั้งนี้ต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กันตวรรณ มีสมสาร. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(2), 45-56.
- กฤษณ์สิทธิ์ พงษ์พานิชย์. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนนักเรียนระดับปฐมวัยที่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สอง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 13(1), 1-12.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ ถนอมชยธัช ผ่องศรี วาณิชยกุลวงศ์ วุฒิชัย เนียมเทศ และณัฐวิทย์ พจนตันติ. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 3(2), 210-212.
- บังอร เสรีรัตน์. (2562). บรรยายพิเศษ โครงการ พัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา : มหกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน ครั้งที่ 3 “การเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนา สมรรถนะผู้เรียน” 22 พฤษภาคม 2562. ณ ห้องประชุมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พนมนคร มีราคา. (2560). ครูต้องมีลักษณะอย่างไรในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 5(2), 23-35.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2562). *ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21*. นครปฐม: โครงการตำรามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- รวี ศิริปริชยากร. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะครูปฐมวัยมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสมรรถนะครูผ่านการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ (Project - based Learning)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วราลี โกศัย มัลลิกา เจริญพจน์ นิตยา บรรณประสิทธิ์ วิไลวรรณ ศิริเมฆา ธนากร เทียมทัน และวิภารัตน์ อัมรัมย์. (2561). รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การจัดประสบการณ์แบบสะเต็มที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 10(2), 121-142.
- วนิดา ภูวนารณรักษ์. (2552). สมรรถนะครูไทย. *วารสารรวมคำแหง*, 26(5), 61-71.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *โครงการทำความดีเพื่อพ่อ. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 336*. เข้าถึงได้จาก <http://bpp336.com/>. 15 กรกฎาคม 2565.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด (พ.ศ. 2562 – 2565) ฉบับทบทวน พ.ศ. 2564*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด.
- สุกัญญา ทองนา. (2555). *การพัฒนาแบบทดสอบสมรรถนะนักศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูแบบพหุมิติที่มีการตรวจให้คะแนนแบบพหุวิภาค*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุศรา อุดทะ และจิตติมา วรรณศรี. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 22(4), 305-316.
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). *21st Century Support Systems*. Retrieved from www.21stcenturyskills.org/route21/index. September 6th, 2014.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE MORALE OF TEACHERS WORKING UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

พัชรพร วงศ์ตาชี* ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ และ วันเพ็ญ นันทะศรี

Phacharaphon Wongtakee*, Suphirun Jantarak and Wanphen Nanthasri

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education,

Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: Classic.gdragon@gmail.com

รับบทความ 30 กรกฎาคม 2565 แก้ไขบทความ 12 กุมภาพันธ์ 2566 ตอรับบทความ 8 ตุลาคม 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 5) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 6) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 109 คน และครู จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41-0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความรู้ ความสามารถ 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ (X_3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5) มีอำนาจพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76.70 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y' = .613 + .310 X_3 + .333 X_5$ และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = .360 Z_3 + .377 Z_5$
6. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine 1) the components of desirable characteristics of school administrators, 2) the level of desirable characteristics of school administrators, 3) the level of work morale of teachers in schools, 4) the relationship between desirable characteristics of school administrators and work morale of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, and 5) the predictive power of the desirable characteristics of school administrators affecting work morale of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, and 6) the guidelines for developing desirable characteristics of school administrators that affected work morale of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample, obtained through cluster random sampling, consisted of 325 participants, including 109 school administrators, and 216 teachers. The research tools comprised a set of 5-rating scale questionnaires, with content validity ranging from 0.60-1.00 and a reliability of 0.95. Statistics for data collection included frequency, mean, and standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The desirable characteristics of school administrators covered five components: 1) Personality, 2) Knowledge and Ability, 3) Leadership, 4) Morality and Ethics, and 5) Human Relations.
2. The desirable characteristics of school administrators were overall at the highest level.
3. The work morale of teachers in schools was overall at a high level.
4. The desirable characteristics of school administrators and the work morale of teachers in schools had a high level of positive correlation at the .01 level of significance.
5. The desirable characteristics of school administrators in terms of Leadership (X_3), and Human Relations (X_5) were able to predict the teachers' work morale at the .01 level of significance with 76.70 percent. The equation regression could be written in the raw score and standardized score forms, respectively as follows:

$$Y' = .613 + .310X_3 + .333X_5$$

$$Z_y = .360Z_3 + .377Z_5$$
6. The guidelines for developing desirable characteristics of school administrators affecting the work morale of teachers in schools comprised two aspects: Leadership and Human Relations.

Keywords: Desirable Characteristics of School Administrators, Teachers' Work Morale

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีในหน้าที่ผู้บริหาร ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้นเป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ชี้ให้เห็นความประพฤติปฏิบัติดี อดทน อดกลั้น ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และความสามารถในการบริหาร ที่มีความรอบรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการตามหลักวิชาการและสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีบุคลิกภาพที่เชื่อมั่นในตนเอง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องมีศาสตร์และศิลป์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (บุริญชัย จงกลณี, 2532, หน้า 11-12) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการบริหารงานเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเหมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างมาก (พูนสุข สังข์รุ่ง, 2550, หน้า 166)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา, 2561, หน้า 154) กล่าวว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น

สภาพโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่ได้ได้รับสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครูมีภาระงานอื่นที่เพิ่มมากขึ้นนอกจากการสอน ครูสอนไม่ครบชั้น โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน และบรรยากาศของโรงเรียน เป็นต้น ส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารสามารถให้ทั้งคุณและโทษแก่บุคลากรภายในโรงเรียนที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน เป็นผู้วางแผนและกำหนดทิศทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การงานของครูในโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นปัจจัยให้ครูมีพลังผลักดันในการปฏิบัติงาน ก็คือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีส่วนที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มที่วางไว้ (กานดา จันทรไธม์, 2546, หน้า 94)

เนื่องด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ได้ดำเนินการตามบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และวิสัยทัศน์ โดยมุ่งเน้นเรื่อง พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากลด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรค จำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการบริหารจัดการ โดยมีเนื้อหาสำคัญด้านคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนบางส่วนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะการทำรายงานทางวิชาการ ปฏิทินการพัฒนาบุคลากรไม่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนในโรงเรียน ด้านการบริหารจัดการ โรงเรียนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในชนบทที่ห่างไกล และบางส่วนการคมนาคมไม่สะดวก โดยเฉพาะในการเดินทาง ขาดระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การนิเทศติดตามช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียน ยังไม่ต่อเนื่อง การดำเนินงานโครงการไม่ครบถ้วนตามแนวทางที่กำหนด การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง เพียงพอ ผู้บริหารบางส่วนไม่ตระหนักในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (กลุ่มนโยบายและแผน, 2559, หน้า 9-22) จากปัญหาดังกล่าว สะท้อนถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดการบริหารจัดการที่ดีและการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและยังเป็นปัจจัยทำให้ครูในโรงเรียนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

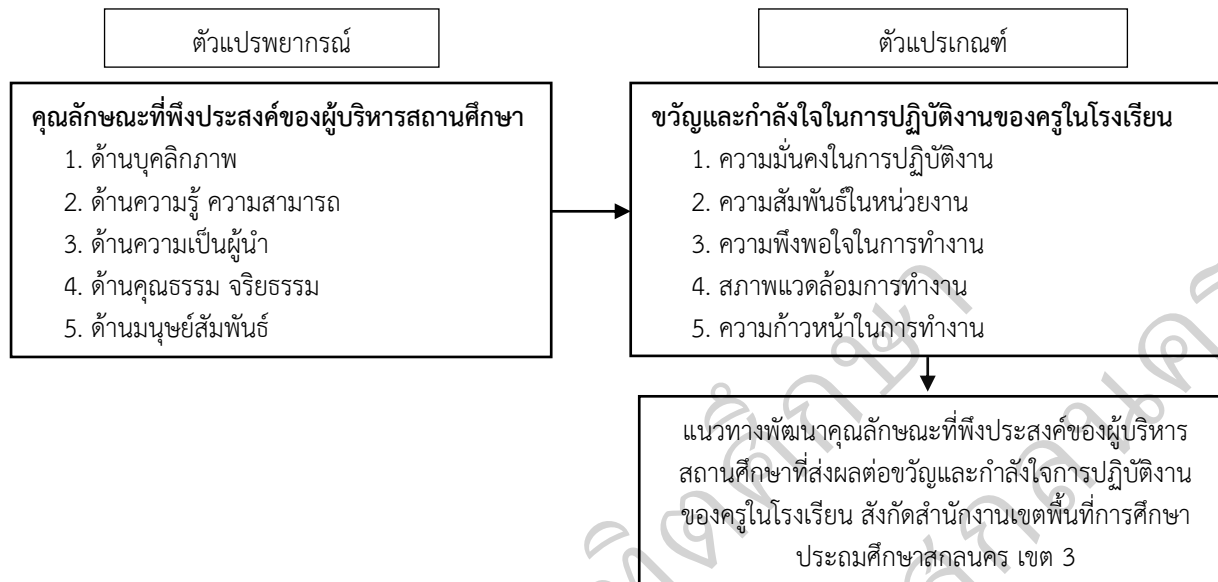
จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่เปลี่ยนไปตามคุณลักษณะแต่ละด้าน อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนและผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาในระดับหน่วยงานได้เห็นถึงความสำคัญแล้ว ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพที่เกิดกับนักเรียนและสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 179 คน ครู 1,714 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,893 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 320 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ต่ำ การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 325 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Samplings) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (วาโร พึ่งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน และครู จำนวน 216 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รายข้อระหว่าง 0.60-1.00 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 0.41-0.95 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตั้งแต่ 0.34-0.91 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 325 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาคู่มือประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มี 5 องค์ประกอบ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ความสามารถด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ

2. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) ค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.62$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.60$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.60$) ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

3. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.56$) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.55$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .871 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม พบว่า 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ($r = .817$) ด้านความรู้ ความสามารถ ($r = .801$) ด้านความเป็นผู้นำ ($r = .852$) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($r = .858$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($r = .863$)

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X_3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารทั้ง 2 ตัว ดังกล่าว เป็นการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .876 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70 แสดงว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เท่ากับ .767 หรือ ร้อยละ 76.70 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .763 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) .273 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = .613 + .310 X_3 + .333 X_5$ และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z'Y = .360 Z_3 + .377 Z_5$

6. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีจำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านความรู้ ความสามารถ 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม และ 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน สามารถอธิบายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้และเป็นองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษา ยืนยันได้จากการศึกษาจากนักวิจัยทั้ง 12 คน (Stogdill, 1974; HoyandMiskel, 2001; วันชัย สุทธิศาสตร์, 2554; พรหมมณ พิมพ์สุวรรณ, 2558; สมณา อุดม, 2559; บุชบา คำนนท, 2559; ณรงฤทธิ์ นามเหลา, 2560; นันทัก สุขโข, 2560; ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว, 2561; ชนานุช กิจบรรทัด, 2561; ธาตุ ทัตมาลี, 2562; วสันต์ บัวชุม, 2562) พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีการกล่าวถึง ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว ห้วยจันทร์ (2560, หน้า 4) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในเขตอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีราชา เขต 18 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านความรู้ ความสามารถ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 8) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านความรู้ ความสามารถ 4) ด้านวิสัยทัศน์ และ 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถการกระตุ้นชักจูงหรือโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน มีความก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาและสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน มีวิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จและสามารถตัดสินใจมีการพัฒนาทีมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อยู่เสมอ มีการบริหารงานที่อยู่บนความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาเปรียบ ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี บุคลิกภาพเป็นกันเอง จริงใจ ยิ้มแย้มสุภาพกับผู้ร่วมงานและยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน ดังนั้น จึงทำให้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาตุ ทัตมาลี (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ นนทยา เข้มมุเหลื่อม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ครูในโรงเรียนจึงมีความรู้สึก ยินดี เต็มใจ

ต่อการทำงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มั่นคงทางจิตใจมีความเป็นธรรมและ สามารถทำงานร่วมกันและผู้บริหารสถานศึกษาได้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและแบ่งงานกันอย่างถูกต้อง มีความจริงใจ เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือกัน ในยามทุกข์ยาก ได้รับการยอมรับด้านการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นแบบญาติมิตร มีทัศนคติที่ดีต่อภาระงานที่ได้รับ รักและมีความสุขในหน้าที่การงาน มีความรู้สึกรักภูมิใจจากความสำเร็จของงาน มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีห้องเรียน อาคารเรียน สื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ภาระงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานในโรงเรียน มีจำนวนครูเพียงพอและ ได้รับโอกาสความก้าวหน้าจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับการสนับสนุนด้านการอบรมศึกษาดูงาน โรงเรียนมีกิจกรรมที่ครูสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยแสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจกันและทำงานด้วยกันอย่างปกติสุข ดังนั้น จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญชิตา พัวพวง (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.871 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียน ถือเป็นปัจจัยที่กระตุ้นชักจูง โน้มน้าว ในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาและสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี ทำให้ครูในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อภาระงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับมาก กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 99) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยามาส ผาดี (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X_3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_5) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารทั้ง 2 ตัว ดังกล่าวเป็นการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .876 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70 แสดงว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเท่ากับ .767 หรือ ร้อยละ 76.70 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .763 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) .273 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = .613 + .310 X_3 + .333 X_5$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z'y = .360 Z_3 + .377 Z_5$ ทั้งนี้อาจเพราะในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำ ซึ่งแสดงออกถึงการบริหารงานที่มุ่งความสำเร็จของสถานศึกษา มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี มีการพัฒนาทีมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี มีบุคลิกภาพเป็นกันเอง มีความจริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ร่วมงานและช่วยให้คำปรึกษาแนะนำและ รู้จักยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีธรรมาจริยธรรมและใช้วาจาสุภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิวสธาณ กิ่งแก้ว (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 29.90 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ .551 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา (2561, หน้า 208-209) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์-เป้าหมาย ด้านการมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบเชิงรุก ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการบริหารแบบตามสบาย ภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์-เป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ทั้ง 6 ด้าน เท่ากับ .778 ได้ร้อยละ 60.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรมีการพิจารณาเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน รวมถึงภาระงานและปริมาณงานที่ได้รับมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานในโรงเรียนและจำนวน ครูมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้ ความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 คือ ด้านความเป็นผู้นำและ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้น นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาควรยกระดับพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า มีบุคลิกภาพเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน รู้จักยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงานและมีธรรมาจริยธรรมและใช้วาจาสุภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทรไธม์. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กิ่งแก้ว ห้วยจันทร์. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในเขตอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. วิทยานิพนธ์ กศม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2559). *แผนปฏิบัติการ 2558-2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sakonnakon3.go.th/>. 1 พฤศจิกายน 2564.
- ชนัญชิตา พัวพวง. (2563). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 8(1), 167-179.
- ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ฐากร ทัตมาลี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทยา เข้มมุเหลื่อม. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(3), 101-109.
- บุรุษชัย จงกลณี. (2532). *คุณธรรมของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สัตยการพิมพ์.
- บุษยมาส ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา. (2562). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 16(74), 154-167.
- พูนสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
- ภัทราภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19: กรณีศึกษาโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

SYNTHESIS OF THE FOURTH ROUND EXTERNAL QUALITY ASSESSMENT RESULTS DURING THE COVID-19 PANDEMIC: A CASE STUDY OF WELFARE EDUCATION SCHOOLS

นิธิศ ธงภักดิ์^{1*}, มนัสวี แก้วพลี², วริษฐา เทียมทิพร³, วัฒนา สร้อยสังวาลย์⁴, วาสิณี สุวรรณระวี⁵ และ คุณิตา ดันเจริญสุข⁶
Nithis Thongpak^{1*}, Manassawee Kaewpluk², Warittha Tiamtiporn³, Watthana Sroysangwan⁴, Wasinee Suwanrawee⁵
and Khunita Tancharoensuk⁶

¹โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต กาญจนบุรี 71150

²โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

³สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110

⁴โรงเรียนโรงเรียนสาธิตพัฒนา กรุงเทพมหานคร 10510

⁵สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

⁶บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร 10210-0299

¹Somdet Phra Piya Maharaj Rommaniyakhet School, Kanchanaburi 71150, Thailand

²Matthayom Wat Nongkhaem School, Bangkok 10160, Thailand

³Office of Academic Resources and Information Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani 12110, Thailand

⁴Satitpattana School, Bangkok 10510, Thailand

⁵Research and Development Institute, Dhonburi Rahabhat University, Bangkok 10600, Thailand

⁶Thailand Post Co., Ltd., Bangkok 10210-0299, Thailand

*Corresponding Author: Email: nithis.t@ku.th

รับบทความ 11 กุมภาพันธ์ 2565 แก้ไขบทความ 10 กรกฎาคม 2566 ตอบรับบทความ 8 ตุลาคม 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) และ 2) เพื่อสังเคราะห์ผลสรุปข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ระยะแรก และระยะสองภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ข้อมูลที่นำมาใช้สังเคราะห์ประกอบด้วยรายงานผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2563 จำนวน 31 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 เกี่ยวกับคะแนนการประเมินและข้อเสนอแนะจากกรรมการ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 การประเมิน SAR สถานศึกษาได้รับรองในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ และสถานศึกษาในภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี ร้อยละ 100 ส่วนสถานศึกษาในภาคใต้ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี ร้อยละ 70 และระดับพอใช้ ร้อยละ 30 ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและหลักการจัดการ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และสถานศึกษาในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี ร้อยละ 100 ส่วนสถานศึกษาในภาคใต้ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี ร้อยละ 90 และระดับพอใช้ ร้อยละ 10 ในมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ของสถานศึกษาในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี ร้อยละ 100

2. การสังเคราะห์ผลสรุปข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ระยะแรกและระยะสอง พบว่า มาตรฐานที่ 1 ส่วนใหญ่สถานศึกษายังระบุข้อมูลใน SAR ไม่ครบถ้วนและชัดเจนในบางประเด็น ควรระบุค่าเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์สถานศึกษา ผ่านการทำ SWOT มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า สถานศึกษาควรมีรายละเอียดรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ระบุค่าเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน และควรดำเนินงานและจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และในมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านกระบวนการ PLC โดยการระดมการมีส่วนร่วมจากผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบและหลากหลาย และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning

คำสำคัญ: การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สี่, การสังเคราะห์ผลการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

ABSTRACT

This research aimed to 1) synthesize the results of the fourth round of external quality assessment conducted in the basic education institutions with special education purposes (Welfare Education Schools) during the COVID-19 pandemic, and 2) synthesize a summary of recommendations from the fourth round of external quality assessment in the basic education institutions in the first and the second phase under the COVID-19 pandemic. The synthetic data included the external assessment reports of 31 basic education institutions with special education purposes, ranging from 2016 to 2020. The research tool utilized was the committee's fourth-round external assessment report, comprising assessment scores and recommendations. Statistics employed for data analysis consisted of frequency, percentage, and content analysis.

The research results revealed that:

1. The synthesis of the fourth-round external quality assessment results of self-assessment report (SAR) in the certified educational institutions for Standard 1, Quality of Learners revealed that all large-sized schools and those located in the Northern, Central, and Northeastern regions, achieved a certification level indicating a good level of quality, reaching 100 percent. In comparison, schools in the Southern region obtained a 70 percent accreditation rate indicating a good level, whereas 30 percent of those in the same region attained accreditation at a fair level. In terms of Standard 2, Administrative Process and Management Principles, all large-sized schools and those located in the Northern, Central, and Northeastern regions had been certified at a good level, accounting for 100 percent. In comparison, 90 percent of schools from the Southern region had been accredited with this standard at a good level, whereas 10 percent of those in the same region attained accreditation at a fair level. In Standard 3, Learner-Centered Teaching Process, all large-sized schools and medium-sized schools in the Northern, Central, Northeastern, and Southern regions achieved accreditation at a good level, accounting for 100 percent.

2. The synthesis of a summary of recommendations from the fourth round of external quality assessment in the first and the second phases revealed that in terms of Standard 1, most schools failed to provide adequate and precise information regarding certain aspects of the SAR. Thus, schools should specify goals for learner quality in line with the school mission and vision through the SWOT analysis. In terms of Standard 2, Administrative Process and Management Principles, schools should have a clear and systematic administration, including an education quality improvement plan and an annual action plan. The development's specific goals must be clearly defined. Furthermore, various activities should be organized continuously. In terms of Standard 3, Learner-Centered Approach, schools should organize wide-ranging learning activities, and facilitate teachers in integrating technology for conducting classroom action research through the PLC process with

learners' and stakeholders' participation. Moreover, teachers are expected to employ systematic and diverse measurements and evaluations and implement active learning management.

Keywords: The Fourth External Quality Assessment, Synthesis of Results of Basic Education Institutions, Welfare Education Schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาใน หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินตนเองเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก มาตรา 49 กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึง ความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้ายและเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษามาแล้วสามรอบ ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) โดยไม่มีการตัดสินผลการประเมิน แต่เป็นการประเมินเพื่อยืนยันสภาพจริงของสถานศึกษา ขณะเดียวกันถือเป็นการสร้างความเข้าใจกับสถานศึกษาให้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ. 2549-2553) เป็นการประเมินโดยนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบแรกมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมินผลสัมฤทธิ์เพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษา และการดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบมากกว่ากระบวนการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษา

ปัจจุบันได้เกิดโรคอุบัติใหม่ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่กำลังระบาดอยู่ ณ ขณะนี้ ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานและรูปแบบการเรียนการสอน (New Normal) เพื่อรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ให้ได้มากที่สุด ส่งผลให้การประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ. ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางเดิมที่เคยปฏิบัติมา สมศ. จึงได้ดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ภายใต้หลักการ “กัลยาณมิตร คุณภาพ จริยธรรม คุณธรรม” โดยพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางบริบทการจัดการเรียนการสอน และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ยึดหลักการลดภาระและไม่ให้กระทบต่อสถานศึกษา รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยของ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ประเมินภายนอก และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ได้แก่ Mobile Application สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในขณะลงพื้นที่ตรวจสอบสถานศึกษาของผู้ประเมินภายนอก การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการจัดส่งรายงานการประเมินตนเองผ่านระบบออนไลน์ โดยในการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์ COVID-19 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษยังคงมีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ: โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน (5 ตัวชี้วัด) มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ (5 ตัวชี้วัด) และมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (5 ตัวชี้วัด) (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2564, หน้า 4-16, ออนไลน์)

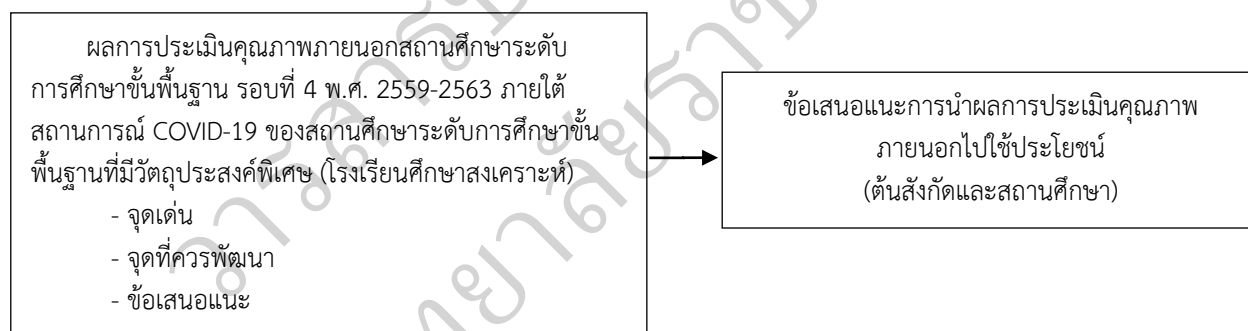
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับเด็กด้อยโอกาส รับนักเรียนแบบอยู่ประจำและไป-กลับ ตามพื้นที่บริการซึ่งครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ตอนปลาย เน้นการส่งเสริมทักษะอาชีพและทักษะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของ สถานศึกษา ปัจจุบันมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 51 โรง ได้แก่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 10 โรง โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 19-43 และ 45-57 รวม 38 โรง โรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ (ไป-กลับ) และโรงเรียนฟ้าไผ่วิทยา (สำนักบริหารงานการศึกษา พิเศษ, 2559)

จากความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานของมาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ : โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ผู้วิจัยจึง สนใจที่จะศึกษาการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19: กรณีศึกษาโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID- 19 และเพื่อสังเคราะห์ผลสรุปข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 สถานศึกษา สามารถนำผลการสังเคราะห์ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 นี้อย่างมีมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์)
2. เพื่อสังเคราะห์ผลสรุปข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ระยะแรกและระยะสองภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูล

การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาเป็นการสังเคราะห์ข้อมูลจาก 2 แหล่ง ประกอบด้วยแหล่งข้อมูล ทูติภูมิ คือ

1. ข้อมูลเชิงปริมาณจากฐานข้อมูลของ สมศ. ซึ่งเป็นข้อมูลผลการประเมินจากสถานศึกษา (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ) ที่สามารถสืบค้นได้ทางอินเทอร์เน็ตและมีข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ จำนวน 31 แห่ง

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากไฟล์อิเล็กทรอนิกส์รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 จาก สมศ. ที่สามารถ สืบค้นได้ทางอินเทอร์เน็ตและมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 31 ไฟล์

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ รายงานการประเมินตนเองจากโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และได้รับการรับรองผลการประเมินจากคณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 24 แห่ง รวมทั้งสิ้น 31 แห่งที่สามารถสืบค้นได้ทางอินเทอร์เน็ตและมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 จาก สมศ. เกี่ยวกับคะแนนการประเมิน
2. แบบบันทึกผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 จาก สมศ. เกี่ยวกับข้อเสนอแนะจากกรรมการ

วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ได้แก่ การศึกษาเอกสารคู่มือการประเมินรายงานการประเมินฐานข้อมูล และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผลการประเมินภายนอก รอบที่ 4 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษาที่ได้รับการประเมิน และรับรองคุณภาพการศึกษาจาก สมศ. ใน พ.ศ. 2564 จำนวน 31 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ จำแนกตามคุณลักษณะสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิตินำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นจำนวน และร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับการรับรอง/ไม่รับรองคุณภาพ และระดับคุณภาพการดำเนินงาน ตลอดจนการนำเสนอผลการประเมินในรูปตารางแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะจากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการศึกษาตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์)

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ที่ได้รับการรับรองคุณภาพตามระดับคุณภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและภูมิภาค ในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

สถานศึกษา	รับรองมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน				รวมทั้งหมด (แห่ง)
	ดี		พอใช้		
	แห่ง	ร้อยละ	แห่ง	ร้อยละ	
ขนาดโรงเรียน					
กลาง	4	57.14	3	42.86	7
ใหญ่	24	100.00	-	-	24
ภูมิภาค					
ภาคเหนือ	8	100.00	-	-	8
ภาคกลาง	7	100.00	-	-	7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	6	100.00	-	-	6
ภาคใต้	7	70.00	3	30.00	10

ผลการประเมินของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ที่ได้รับการรับรองคุณภาพตามระดับคุณภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและภูมิภาค ในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง ได้รับการรับรองคุณภาพระดับดี จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.14 ได้รับการรับรองคุณภาพระดับพอใช้ จำนวน 3 แห่ง

คิดเป็นร้อยละ 42.86 ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 24 แห่ง ได้รับการรับรองคุณภาพในระดับดีทั้ง 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค พบว่า สถานศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพในระดับดีในภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 7 แห่ง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนภาคใต้ สถานศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพในระดับดี จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 70 และได้รับการรับรองคุณภาพระดับพอใช้ จำนวน 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ที่ได้รับการรับรองคุณภาพตามระดับคุณภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและภูมิภาค ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

สถานศึกษา	รับรองมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ				รวมทั้งหมด (แห่ง)
	ดี		พอใช้		
	แห่ง	ร้อยละ	แห่ง	ร้อยละ	
ขนาดโรงเรียน					
กลาง	6	85.71	1	14.29	7
ใหญ่	24	100.00	-	-	24
ภูมิภาค					
ภาคเหนือ	8	100.00	-	-	8
ภาคกลาง	7	100.00	-	-	7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	6	100.00	-	-	6
ภาคใต้	9	90.00	1	10.00	10

ผลการประเมินของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ที่ได้รับการรับรองคุณภาพตามระดับคุณภาพจำแนกตามขนาดโรงเรียนและภูมิภาค ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง ได้รับคุณภาพในระดับดี จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 85.71 และได้รับการรับรองคุณภาพระดับพอใช้ จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.29 เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค พบว่า สถานศึกษาในภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 7 แห่ง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนภาคใต้ สถานศึกษาที่ได้รับการรับรองคุณภาพในระดับดี จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 90 และได้รับการรับรองคุณภาพระดับพอใช้ จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ที่ได้รับการรับรองคุณภาพตามระดับคุณภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและภูมิภาค ในมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สถานศึกษา	รับรองมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				รวมทั้งหมด (แห่ง)
	ดี		พอใช้		
	แห่ง	ร้อยละ	แห่ง	ร้อยละ	
ขนาดโรงเรียน					
กลาง	7	100.00	-	-	7
ใหญ่	24	100.00	-	-	24
ภูมิภาค					
ภาคเหนือ	8	100.00	-	-	8
ภาคกลาง	7	100.00	-	-	7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	6	100.00	-	-	6
ภาคใต้	10	100.00	-	-	10

ผลการประเมินของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ที่ได้รับรองคุณภาพตามระดับคุณภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนและภูมิภาค ในมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100 สถานศึกษาในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 ผลสังเคราะห์ผลสรุปข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ระยะแรกและระยะสองภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์)

2.1 ข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ระยะแรก : การประเมิน SAR แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระยะแรกจะเป็นการประเมิน SAR โดยประเมินจากผลการวิเคราะห์ SAR ของสถานศึกษา ซึ่งส่งผ่านหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งจะเน้นประเมินจากสิ่งที่ปรากฏใน SAR และเอกสารประกอบที่แนบมา กับ SAR เท่านั้น (ไม่มีการขอเอกสารอื่น ๆ เพิ่มเติมจากสถานศึกษา) ซึ่งจะมีเกณฑ์การพิจารณาแยกรายมาตรฐานตามการประกันคุณภาพภายใน (IQA) และสรุปผลการประเมิน SAR มีระดับคุณภาพ 3 ระดับ ตามรายมาตรฐาน คือ ดี พอใช้และปรับปรุง

2.1.1 ข้อเสนอแนะมาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ พบว่า สถานศึกษาควรระบุข้อมูลใน SAR ให้มีความชัดเจน เช่น ระบุรายละเอียดการทำงานตามวงจร PDCA ระบุแผนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ระบุรายละเอียดปฏิทินการกำกับติดตามและการประเมินผล อีกทั้งควรระบุค่าเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ หรือจุดเน้นของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน โดยอาจจะมีการวิเคราะห์ SWOT เช่น ผู้เรียนแต่ละช่วงชั้นมีผลการประเมินในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา และระบุค่าเป้าหมายการพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตของนักเรียนโรงเรียนประจำ นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีการแสดงผลงานเชิงประจักษ์และนำเสนอต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยแยกเป็นระดับชั้น นำเสนอในรูปแบบตารางหรือกราฟพร้อมทั้งแสดงข้อมูลที่ชัดเจน และควรมีการนำเสนอรางวัล หรือผลงานที่ภาคภูมิใจต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการเพิ่มรูปแบบการเรียนรู้ Active Learning เช่น การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคหมวก 6 ใบ การเรียนรู้โดยใช้ผังกราฟิก เป็นต้น นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เช่น โครงการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.1.2 ข้อเสนอแนะมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ พบว่า สถานศึกษาควรมีรายละเอียดรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนและเป็นระบบ ควรระบุให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ควรมีการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเหมาะสม ควรระบุค่าเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน เช่น เป้าหมายหลักสูตร เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ค่าเป้าหมายมาตรฐานของสถานศึกษา จัดอบรมพัฒนาครู ร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมายทุกรายวิชาก่อนเปิดภาคเรียน ทุกปีการศึกษาควรมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เช่น ประชุมครูและผู้บริหาร จัดทำเอกสาร หรือการเผยแพร่ทางระบบออนไลน์ แสดงเอกสารหลักฐานอ้างอิงตามตัวชี้วัด และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่มีความน่าเชื่อถือ

2.1.3 ข้อเสนอแนะมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ เช่น ห้องเรียน DLTV ห้อง E-Classroom ระบบเครือข่ายแบบไร้สาย การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ หลากหลาย โดยแสดงข้อมูลเป็นพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และการประเมินผลในภาพรวมของทุกรายวิชา อีกทั้งควรระบุการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายของครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง

2.2 ข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ระยะสอง : การตรวจเยี่ยมด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ระยะสองเป็นการประเมินจากการตรวจเยี่ยมด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเมื่อสถานศึกษาได้รับผลการประเมิน SAR อย่างเป็นทางการจาก สมศ. แล้ว หากสถานศึกษาแห่งใดมีความต้องการให้ สมศ. ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม สถานศึกษาสามารถร้องขอให้ สมศ. เข้าไปตรวจเยี่ยมได้ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ มีเกณฑ์การประเมินจากการตรวจเยี่ยม พิจารณาแยกเป็นรายมาตรฐานตามการประกันคุณภาพภายใน (IQA) และสรุปผลการตรวจเยี่ยม มีระดับคุณภาพ 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้และปรับปรุง ซึ่งในการสรุปผลการตรวจเยี่ยมจะไม่มีการสรุปผลด้วยวาจาที่สถานศึกษา เพื่อลดการสัมผัสตามหลักการเว้นระยะห่างทางสังคม

2.2.1 ข้อเสนอแนะมาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ ผู้เรียนมีเกณฑ์ระดับคุณภาพ 5 ระดับ ได้แก่ ปรับปรุง พอใช้ ดี ดีเยี่ยม โดยพบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) สถานศึกษาควรระบุข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ครบถ้วนและชัดเจนในทุกประเด็น เช่น การวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รูปแบบวิธีพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา

2) สถานศึกษาควรนำเสนอหลักฐานในการพัฒนาคุณภาพให้ชัดเจนว่า มีการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) สถานศึกษาควรมีนวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) โดยพิจารณาจากแนวคิด วิธีการ หรือ กิจกรรมที่สร้างสรรค์ใหม่ ๆ สามารถนำมาใช้เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้

4) สถานศึกษาควรระบุแผนการพัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนหรือผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ว่า มีวิธีการในการพัฒนาผู้เรียนเหล่านั้นอย่างไร มีโครงการอะไรที่โดดเด่นที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนา ผลการเรียนรู้ที่สูงขึ้น มีการติดตามผลการเรียนหลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วว่ามีผลการเรียนเป็นอย่างไร และควรเผยแพร่โครงการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนี้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ เพื่อเป็นการเพิ่มผลการประเมินตนเองให้มีคะแนนที่สูงขึ้น

5) สถานศึกษาควรมีหลักฐานหรือข้อมูลที่แสดงผลการพัฒนาที่สูงขึ้นในช่วง 3 ปีการศึกษา

2.2.2 ข้อเสนอแนะมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานและจัด กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น มีการประกาศเป้าหมายที่ชัดเจนให้ทุกฝ่ายได้รับทราบและปฏิบัติตามจริงจึงให้บรรลุเป้าหมายที่ ประกาศไว้ มีการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 ข้อเสนอแนะมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพบว่ามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) สถานศึกษามีการทำวิจัยในชั้นเรียน หากมีการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในชั้นเรียนผ่านกระบวนการ PLC โดยระดมการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เครือข่ายสถาบันทางวิชาการระดับมหาวิทยาลัย เข้าร่วมสังเคราะห์ทั้ง จุดแข็ง จุดที่ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้กับผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะการดำรงชีวิต จะทำให้ผู้สอนสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวมา ออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่มาจากทฤษฎีสู่สถานการณ์อย่างรอบคอบยิ่งขึ้น

2) การจัดการเรียนการสอนควรมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนสถานการณ์ ความสนใจของผู้เรียน และความต้องการของชุมชน ซึ่งจะเป็นการพัฒนากระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างรู้เท่าทัน

2.2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1) สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งมีการเยี่ยมบ้าน ประสานผู้ปกครองและ ติดตามผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ หากสถานศึกษามีการสังเคราะห์รูปแบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเป็นชุดความรู้ แลกเปลี่ยนสำหรับสถานศึกษาอื่น ๆ จะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

2) สถานศึกษาได้รับรางวัลสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยปลอดยาเสพติดและอบายมุข ได้รับรางวัลดีเด่นระดับเพชร ซึ่งได้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน สถานศึกษาควรพัฒนากิจกรรมการป้องกัน รู้เท่าทันยาเสพติดที่เผยแพร่ต่อเด็กวัยรุ่นในชุมชน ทั้งนี้เพื่อ เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันการติดยาเสพติดของเด็กวัยรุ่นในบริบทโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ของโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์ พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ภายใต้สถานการณ์ COVID- 19 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ในระยะแรก การประเมิน SAR สถานศึกษาได้รับรองในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็น ร้อยละ 100 สถานศึกษาในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนสถานศึกษาในภาคใต้ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 70 และระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 30 ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100 สถานศึกษาใน ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนสถานศึกษาในภาคใต้ ได้รับรอง มาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 90 และระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 10 ในมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100 สถานศึกษาในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ได้รับรองมาตรฐานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2564, ออนไลน์) ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 1) มีการระบุเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียน 2) มีการระบุวิธีพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน 3) มีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน 4) มีการนำผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนมาพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น และ 5) มีการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเกณฑ์การประเมินคุณภาพมาตรฐานที่ 2 ประกอบด้วย 1) มีการวางแผนการดำเนินการในแต่ละปีการศึกษา 2) มีการนำแผนการดำเนินการไปใช้ในการดำเนินการ 3) มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผน 4) มีการนำผลประเมินการบริหารจัดการของสถานศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขในปีการศึกษาถัดไป และ 5) มีการนำเสนอผลการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบเกณฑ์การประเมินคุณภาพมาตรฐานที่ 3 ประกอบด้วย 1) ครูมีการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้รายปีครบทุกหน่วยการเรียนรู้ ทุกชั้นปี 2) ครูทุกคนมีการนำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์โดยใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) มีการตรวจสอบและประเมินผลการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบ 4) มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดประสบการณ์ของครูอย่างเป็นระบบ และ 5) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดประสบการณ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน ยุระรัช (2564) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การสังเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของศูนย์พัฒนาเด็กสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอุดมศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับระดับคุณภาพของผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ของ สมศ. ที่ดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ 2560 และ 2561 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ด้านคุณภาพเด็กส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 66.67) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 45.83) และด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ 66.67) และค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพของผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน) อยู่ในระดับดีมาก

2. การสังเคราะห์ผลสรุปข้อเสนอแนะการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 4 ระยะแรกและระยะสองภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ (โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์) ในมาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน พบว่า ส่วนใหญ่สถานศึกษายังระบุข้อมูลใน SAR ไม่ครบถ้วนและชัดเจนในบางประเด็น รวมทั้งควรระบุค่าเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับสถานศึกษา โดยอาจมีการวิเคราะห์ SWOT มีการนำรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active learning และสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการพันธกิจ พบว่า สถานศึกษาควรมีรายละเอียดรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนและเป็นระบบ ควรระบุให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ควรมีการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเหมาะสม ควรระบุค่าเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน รวมทั้งสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานและจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และในมาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ครูนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านกระบวนการ PLC โดยการระดมการมีส่วนร่วมจากผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูควรมีการวัดและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบและหลากหลาย และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งสอดคล้องกับ สุงามาส อังสุโชติ (2561) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาจะต้องจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง ด้วยเครื่องมือที่มีคุณภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน (2554) ระบุว่า การพัฒนาโรงเรียนตามข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนสามารถนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินและผลการประเมินคุณภาพมาใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาโรงเรียน แล้วดำเนินการตามแผนที่กำหนด ซึ่งหากโรงเรียนมีการดำเนินการดังกล่าวแล้วจะทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีทิศทาง สามารถเสริมจุดเด่นที่มีอยู่และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพและมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพที่ว่า เพื่อช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดและเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทั้ง 3 มาตรฐาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายนอกของสำนักงานรับรองคุณภาพการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มกลุ่มเป้าหมายข้อมูลให้ครบทั้ง 51 แห่ง ตามจำนวนสถานศึกษาสงเคราะห์ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน โดยทำการติดต่อสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งหมด 51 แห่ง ทั้งนี้ควรวางแผนด้านระยะเวลาในการได้รับข้อมูลทั้งหมด

2.2 นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ ควรเพิ่มการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

2.3 สำนักงานรับรองคุณภาพการศึกษาควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการประเมินคุณภาพภายนอกให้ต้นสังกัดและสถานศึกษาได้นำไปกำหนดนโยบายการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สุบิน ยूरรัช และคณะ. (2564). การสังเคราะห์รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถานศึกษาอุดมศึกษา. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี*, 7(2), 80-97.
- สุภามาส อังสุโชติ. (2561). การสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไประดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม*, 8(2), 182-201.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2550). *มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ: โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2564). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์โควิด-19*. เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th/upload/download/202103301453359.pdf>. 5 กันยายน 2564.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2559. *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาสงเคราะห์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564)*. นครปฐม: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความ

หลักเกณฑ์ในการลงตีพิมพ์ต้นฉบับบทความของวารสารบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทบาทและหน้าที่ของผู้พิมพ์ (Duties of Authors)

1. ต้นฉบับบทความที่นำเสนอเพื่อพิจารณาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน
2. บทความที่นำเสนอควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้นโดยผู้เขียนมิได้เกิดจากการแอบอ้าง นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
3. ผู้เขียนต้องจัดทำต้นฉบับตามข้อกำหนดของกองบรรณาธิการวารสาร
4. ผู้เขียนจะต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ผู้เขียนยินยอมให้กองบรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความและยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการกำหนด
6. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) ได้มีมติให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขผลงานขอให้ผู้เขียนผลงานปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งผลงานที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้วให้กองบรรณาธิการวารสารโดยส่งเข้าระบบ ThaiJo2 ภายใน 10 วันนับจากวันที่ได้รับผลข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ถ้าไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะเลื่อนบทความของท่านไปตีพิมพ์ในฉบับอื่นซึ่งจะล่าช้ากว่ากำหนดการเดิม
7. ในกรณีที่ผู้ประเมินอิสระ (Peer Review) พิจารณาไม่สามารถให้ตีพิมพ์ได้ ท่านจะไม่ได้รับค่าตีพิมพ์คืนในทุกกรณี

แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การเตรียมต้นฉบับรูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง

- พิมพ์บนกระดาษขาว A4 หน้าเดียว ตั้งค่าน้ำกระดาษ
- บน 1 นิ้ว ล่าง 1 นิ้ว
- ซ้าย 0.8 นิ้ว ขวา 0.8 นิ้ว
- ความยาวของบทความไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ A4 โดยนับรวม รูป ตาราง และเอกสารอ้างอิง
- ใช้ขนาดอักษร ขนาด 18pt, 16pt และ 14pt แบบอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้ตัวอักษร

TH SarabunPSK

2. บทความที่จะตีพิมพ์ลงวารสารบัณฑิตศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 ชื่อเรื่อง (Title) จะต้องมียชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่
- 2.2 ชื่อผู้พิมพ์ (ระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ในกรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุชื่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ด้วย)
- 2.3 บทคัดย่อ ต้องมีต้นฉบับทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยไว้อย่างครบถ้วน มีวัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา สรุปผลการศึกษา และหรือข้อเสนอแนะ ไม่แบ่งเป็นข้อ มีความยาวไม่เกิน 150-250 คำ ระบุคำสำคัญ (ถ้ามี) ไว้ท้ายบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในการเขียนบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษควรมีเนื้อหาตรงกัน
- 2.4 บทนำ (ภูมิหลัง) กล่าวถึงความสำคัญและเหตุผลที่ทำการวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

2.5 ความมุ่งหมายของการวิจัย ระบุความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นข้อ ๆ เรียงลำดับ ความสำคัญ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (มีภาพประกอบ) กรอบของการวิจัยในด้านเนื้อหาสาระซึ่งประกอบด้วย ตัวแปร และการระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2.7 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
- เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คุณภาพของเครื่องมือ (ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น)
- วิธีรวบรวมข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.8 สรุปผลการวิจัย เป็นการเสนอผลหรือสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วย ตาราง กราฟ ภาพ หรือแผนภูมิประกอบการอธิบาย

2.9 อภิปรายผลการวิจัย เป็นการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรือไม่เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบเพื่อให้ ผู้อ่าน เห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้าน ทฤษฎีที่มีอยู่เดิมรวมทั้งแสดงให้เห็นถึงการนำผลไปใช้ ประโยชน์และการให้ข้อเสนอแนะสำหรับผลการวิจัยในอนาคต

2.10 ข้อเสนอแนะ (ประกอบด้วยข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไป)

2.11 เอกสารอ้างอิง (รูปแบบ Publication Manual of the American Psychological Association (APA) และต้องเป็นเอกสารที่ใช้อ้างอิงในบทความเท่านั้น โดยจัดเรียงตามตัวอักษรผู้แต่ง)

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิงภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

การอ้างอิงในเนื้อหาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุรายการ ชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และหน้าที่อ้างอิงใน เครื่องหมายวงเล็บ แทรกอยู่ในเนื้อหาในตำแหน่งที่เหมาะสม ได้แก่ ตอนต้น หรือ ตอนท้ายของเนื้อหา หากการ การเขียนอ้างอิงมากกว่าหนึ่งบรรทัดในบรรทัดที่สองให้ย่อหน้าเจ็ดตัวอักษรก่อนการเขียนอ้างอิงที่เหลือได้

1. การลงรายการชื่อผู้แต่งหรือผู้รับผิดชอบ

1.1 ผู้แต่งคนเดียว ถ้าเป็นชาวไทยใช้ชื่อและนามสกุล ระหว่างชื่อและนามสกุลเว้นระยะ 1 ตัวอักษร ถ้าเป็นชาวต่างประเทศใช้เฉพาะนามสกุล

กรณีอยู่หน้าข้อความ

ลีปนนท์ เกตุทัต (2539, หน้า 91)

Parker (1991, p. 38)

กรณีอยู่หลังข้อความ

(ลีปนนท์ เกตุทัต, 2539, หน้า 91)

(Parker, 1991, p. 38)

1.2 ผู้แต่ง 2 คน ลงรายการทั้ง 2 คน

กรณีอยู่หน้าข้อความ

เสกสรร ประเสริฐกุล และจิระนันท์ พิตรปรีชา (2533, หน้า 24)

Brockner & Guare (1994, pp. 35-36)

กรณีอยู่หลังข้อความ

(เสกสรร ประเสริฐกุล และจิระนันท์ พิตรปรีชา, 2533, หน้า 24)

(Brockner & Guare, 1994, pp. 35-36)

การอ้างอิงท้ายบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

* หนังสือ

ภาษาไทย

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ภิญโญ สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง./ (พิมพ์ครั้งที่) /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ภิญโญ สาร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภาษาอังกฤษ

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:
/////สำนักพิมพ์.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand California: Sage.

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์).
/////สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. (2nd ed.) Thousand California: Sage.

*วารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่). /หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.
จาวรณ นาดัน. (2556). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 729-746.

*วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง./วิทยานิพนธ์ ชื่อย่อหลักสูตร./สถานที่พิมพ์:/ชื่อสถาบันการศึกษา.
อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

*สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง./แหล่งที่มา (ถ้ามี). /เข้าถึงได้จาก URL. วันเดือนปีที่เข้าถึง.

วีรพงษ์ สื่อประสิทธิ์สกุล. (2555). *การบริหารคุณภาพห้องสมุด*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.mdc.kku.ac.th/usr/work/radio/QAT/tsld047.html>. 6 พฤษภาคม 2560.

McCarthy, D. S. (2001). *A teaching experiment using problem-based learning at the elementary level to develop decimal concepts*. Available from www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp.html. June 22th, 2019.

ตัวอย่างการลงรายการส่วนของชื่อเรื่อง ผู้แต่ง และสังกัดของผู้นิพนธ์

1. ในกรณีที่ ผู้นิพนธ์ และประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ผู้แต่งร่วม) อยู่สังกัดหน่วยงานเดียวกัน

การต่อสู้ทางวาทกรรมระหว่างรัฐกับท้องถิ่นว่าด้วยการจัดการความขัดแย้ง
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

DISCURSIVE STRUGGLES BETWEEN STATE AND LOCAL OF CONFLICT MANAGEMENT
IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCE

อัศศิริ ลาปือ* ดร.ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และ รศ.ดร.สุธี ประศาสน์เศรษฐ์

Aussiri Lapie* Dr.Preecha Piamphongsant and Assoc. Prof. Dr.Suthy Prasartset

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

Program in Political Economy and Governance, Faculty of political Science and Law, Burapha University,

Chon Buri 20131, Thailand

*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์:.....

2. ในกรณีที่ ผู้นิพนธ์ และประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (ผู้แต่งร่วม) อยู่สังกัดหน่วยงานต่างกัน

สะเต็มศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

STEM EDUCATION FOR LEARNING MANAGEMENT TO WORK SKILLS IN THE 21ST CENTURY TRAINING

ดร.ธารทิพย์ ขั้วนา¹ และ ดร.ขวัญชัย ขั้วนา²

Dr.Tharthip Khwana¹ and Dr.Khwanchai Khwana²

¹สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันพลศึกษา วิทยาเขตลำปาง จังหวัดลำปาง 52000

²สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร 62000

¹Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Institute of Physical Education lampang,
Lampang 52000, Thailand

²Program in Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University,
Kamphaeng Phet 62000, thailand

*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์:.....

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความเครียด เรื่อง จำนวนจริง ด้วยวิธีห้องเรียนกลับด้าน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

A STUDY ON MATHEMATICAL ACHIEVEMENT AND STRESS IN LEARNING REAL NUMBERS USING FLIPPED
CLASSROOM METHOD FOR MATTAYOM SUEKSA 4 STUDENTS

อากร พุทธรักษา^{1,*} ดร.รัชนิกร ชลไชยะ² ดร.วริน วิพิตมากุล³ และ ดร.จุฑาพร เนียมวงษ์³

Arkorn Putaraksa¹, Dr.Ratchanikorn Chonchaiya², Dr.Warin Vipismakul³ and Dr.Jutaporn Neamvonk³

¹สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

²สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร 10300

³ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี 20131

¹Program Mathematics Education, Faculty of Science, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

²Program Mathematics Education, Faculty of Education, Suansunandha Rajabhat University, Bangkok 10300, Thailand

³Department of Mathematics, Faculty of Science, Burapha University, Chon Buri 20131, Thailand

*Corresponding author: Email:..... เบอร์โทรศัพท์:.....

ชื่อเรื่องภาษาไทย.....ขนาด 18pt ตัวหนา.....

Titleตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 14pt ตัวหนา.....

*Correspondence author; E-mail: เบลอร์ไพรด์พิง

ขนาด 14pt
ตัวปกติ

เฉพาะเจ้าหน้าที่รับผิดชอบวารสาร

วันที่รับบทความ.....วันที่แก้ไขบทความ.....วันที่ตอบรับบทความ.....วันที่เผยแพร่.....

บทคัดย่อ (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

.....(ขนาด 14 ชนิดตัวธรรมดา).....

คำสำคัญ:

ABSTRACT (ตัวพิมพ์ใหญ่ ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

Keyword (ถ้ามีหลายคำให้เติม s):

บทนำ (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....

ความมุ่งหมายของการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

กรอบแนวคิดในการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

วิธีรวบรวมข้อมูล (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ขนาด 14pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

สรุปผลการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

อภิปรายผลการวิจัย (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ (ขนาด 16pt ชนิด ตัวหนา)

..... (ขนาด 14pt ชนิดตัวธรรมดา).....
.....
.....

เอกสารอ้างอิง (ขนาด 16 ชนิด ตัวหนา)

*** หนังสือภาษาไทย**

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์.

*** หนังสือภาษาอังกฤษ**

นามสกุล./อักษรตัวแรกของชื่อ./อักษรตัวแรกของชื่อกลาง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(ครั้งที่พิมพ์)/สถานที่พิมพ์/
สำนักพิมพ์.

***วารสาร**

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่)/หน้าที่ตีพิมพ์บทความ.

***วิทยานิพนธ์**

ชื่อ/นามสกุล./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./วิทยานิพนธ์ (ชื่อย่อหลักสูตร) สถานที่พิมพ์: ชื่อสถาบันการศึกษา,

***สื่ออิเล็กทรอนิกส์**

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./แหล่งที่มา(ถ้ามี)/เข้าถึงได้จาก URL. วันเดือนปีที่เข้าถึง.

***การลงรายการอ้างอิงให้รวมประเภทแหล่งอ้างอิงแล้วลงรายการของผู้แต่งโดยเรียงตามตัวพยัญชนะไทย**