

- ❖ **เจ้าของ**
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
- ❖ **สำนักงาน**
179/30 ถนนประชาสโมสร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัด
ขอนแก่น 40000
โทรศัพท์ 043-246537 ต่อ 403 โทรสาร 043-246539
www.cas.ac.th
- ❖ **วัตถุประสงค์**
 1. เพื่อเผยแพร่บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับกลุ่ม
สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาวิศวกรรมศาสตร์และ
อุตสาหกรรม สาขาปรัชญา สาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์และ
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาสังคมวิทยา สาขา
เทคโนโลยีสารสนเทศ และนิเทศศาสตร์สาขาการศึกษา ใน
แนวทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ทางวิชาการ
 2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์วิชาการและ
ประสบการณ์วิชาชีพ ในสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขา
วิศวกรรมศาสตร์และอุตสาหกรรม สาขาปรัชญา สาขานิติศาสตร์
สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขา
สังคมวิทยา สาขานิติศาสตร์ และนิเทศศาสตร์ สาขา
การศึกษา รวมถึงเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานของสมาชิกวารสาร
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
- ❖ **ที่ปรึกษา**
นายกสภาวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
อธิการบดีวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
รองอธิการบดีวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
- ❖ **บรรณาธิการ**
ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์กระแส ชนะวงศ์
- ❖ **บรรณาธิการผู้ช่วย**
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนใจ ไชยบุญเรือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์
อาจารย์ ดร.กฤษดา บุรีสาร
- ❖ **กองบรรณาธิการ**
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพิมาย
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
รองศาสตราจารย์ ดร.ละอียด จงกลณี
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จันทร์จรัส
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิภา ศรีปัดดา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เจษฎ์ โทณะวณิก
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

- ❖ **กองบรรณาธิการ (ต่อ)**
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ วิมา อิศรางกูร ณ อยุธยา
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
รองศาสตราจารย์ นฤมล สีนสุพรรณ
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ สิริสุทธิ
มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ นัยพินิจ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงคินี จันทร์จรัส
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนใจ ไชยบุญเรือง
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ดร.นิกัญชา ลั่นเหลือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
ดร.กฤษดา บุรีสาร
วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
- ❖ **ฝ่ายจัดการและเลขานุการ**
อาจารย์จิราพร วิชระโกชน์
อาจารย์กุสุมา ดำรงชัย
อาจารย์ชัยวัฒน์ วัลลภา
นางสาวอัญชลี มูลทิพย์
นางสาวกัญญาลักษณ์ กว้างสวัสดิ์
- ❖ **กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ**
มกราคม – มิถุนายน
กรกฎาคม – ธันวาคม
- ❖ **การส่งเรื่องลงตีพิมพ์**
www.casjournal.cas.ac.th
- ❖ **พิมพ์ที่**
บริษัท เพ็ญพรินติง จำกัด
เลขที่ 2 หมู่ 3 ถนนโพธิสาร ต.ในเมือง อ.เมือง
จ.ขอนแก่น 40000
โทรศัพท์ 043-220582, 043-326739 ,089-4224139
Fax.043-328459
E-mail: penprint@hotmail.com

- บทความทุกเรื่องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ท่าน ต่อ 1 เรื่อง จากภายในและภายนอกวิทยาลัย
- การตีพิมพ์และเผยแพร่ของวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเซียนี้ เนื้อหาบทความ ทรัพย์สินและข้อคิดเห็นใดๆ ในวารสารถือว่าเป็นของผู้เขียน โดยเฉพาะทางกองบรรณาธิการวารสาร หรือวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอ่านบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
ประจำปี 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2561)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพิมาย	วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ วิณา อิศรางกูร ณ อยุธยา	วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
รองศาสตราจารย์ นฤมล สีนสุพรรณ	วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุวกิจ ศรีปัดดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนวงษ์	วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวณี สิริสุขศิลป์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศาตร์ณ์ โชติเชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ดร.กุลลาบ ปุริสาร	วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย
ดร.สุทิน ชนบุญ	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
ดร.ชีวัน ทองสอดแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ วิทยาเขตขอนแก่น
ดร.เนตรศิริ เรืองอริยภักดิ์	วิทยาลัยการบิณ นานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม
ดร.ดาวรุวรรณ ถวิลการ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทบรรณาธิการ

วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2561) เป็นวารสารที่มีคุณภาพฐาน TCI (ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย) กลุ่มที่ 2 ซึ่งวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียมีความภาคภูมิใจ และได้พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อขึ้นสู่ฐาน TCI (ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย) กลุ่มที่ 1 ต่อไปในปี 2563 บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียฉบับนี้ เป็นบทความทางวิชาการและบทความวิจัยของ คณาจารย์ นักวิจัย บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ และการศึกษาค้นคว้าอิสระจากผลงานภายในสถาบัน 8 เรื่อง และภายนอกสถาบัน 13 เรื่อง รวม 21 เรื่อง เป้าหมายวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มุ่งเน้นด้านคุณภาพเป็นหลัก และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถกล่าวได้ว่าวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย สามารถใช้เป็นแหล่งค้นคว้าอ้างอิงทางวิชาการและเพิ่มประโยชน์ต่อวงวิชาการ สำหรับฉบับนี้มีผลงานวิจัยจากหลากหลายสาขา อาทิ สาขาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาศิลปะศาสตร์ และสาขาบริหารธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อนิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์ และผู้สนใจทั่วไปจะได้ศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ที่ทันสมัยในการประยุกต์ใช้ต่อไป สำหรับบทความที่น่าสนใจในฉบับนี้ ขอแนะนำด้านภาษาเรื่อง “Confused Words in English: Homophones” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนใจ ไชยบุญเรือง และคณะ ส่วนอีกหนึ่งเรื่อง คือ “สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 : ผลกระทบ และรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ สุขความยั่งยืน” โดย ดร.เดโช แสนภักดี และคณะ

กองบรรณาธิการยินดีรับบทความในกลุ่ม สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาวิศวกรรมศาสตร์และอุตสาหกรรม สาขาปรัชญา สาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาสังคมวิทยา สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ และนิเทศศาสตร์ สาขาการศึกษา จากทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน บทความทุกเรื่องจะได้รับการพิจารณาตรวจสอบประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองบรรณาธิการ 2 ท่าน ต่อ 1 เรื่อง **ที่เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อให้ได้คุณภาพและมาตรฐานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)** หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จะเป็นประโยชน์สำหรับนักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และผู้อ่านทุกท่าน ท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณเจ้าของบทความทางวิชาการ และบทความวิจัยทุกเรื่องที่ท่านได้ให้ความสนใจและเชื่อมั่นในคุณภาพวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย และขอบคุณท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจติดตามวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มาอย่างต่อเนื่อง และทางกองบรรณาธิการมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของวารสารให้สูงขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติและขึ้นสู่ฐาน TCI (ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย) กลุ่มที่ 1 ให้จงได้ในอีก 2 ปีข้างหน้า พบกันใหม่ฉบับหน้าปีที่ 9 ฉบับที่ 1 ปี 2562 ในเร็ววันนี้

อนึ่งทางกองบรรณาธิการวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จะนำบทความวารสารในฉบับนี้ Up load ไว้ใน Website ของวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียต่อไป สามารถติดตามและเปิดดูได้ที่ www.casjournal.cas.ac.th

ด้วยความปรารถนาดี
กองบรรณาธิการ



สารบัญ

Confused Words in English: Homophones Sonjai Chaiburuang Gawisara Nilmongcol Thawatchai Chaibunruang	1
การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิกในสังกัด สังฆมณฑลอุบลราชธานี นัยนา บุญหล้า สุธรรม ธรรมทัศนานนท์	16
การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โยธิน สิงห์คำ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์	23
การประเมินประสิทธิภาพของโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด ระดับอุดมศึกษา ยิ่งสรรค์ หาพา ธีรรัตน์ เลิศวิทยากุล สุจิตรา อร่ามพงษ์พันธ์ เดโช แสนภักดี อาบจิตร์ กอมาตย์ ธัญญรัตน์ เนาววิบูลย์พร	31
การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เพลินพิศ สิงห์คำ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์	39
หนี้สังคมจะสูญ และหนี้บุญ รติพร มีชัย ศุภกิจ พาณิชกุล	47
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พิศโสภา ทิมวรงค์ สิวลี รัตนปัญญา	51
การพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรแบบมีส่วนร่วมโรงพยาบาลหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น อัญธิชา โพธิ์ชั้นชัย นฤมล สีนสุพรรณ กุหลาบ บุริสาร	59
ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ บัณฑิต พุทธลา ศุภวัฒนากร วงศ์ชนวสุ การุณย์ บัวเผื่อน	68
การใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก ของนักศึกษาพยาบาล ธีรรัตน์ เลิศวิทยากุล ลัดดา พลพุทธา	76
การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ประชา ตรีศรี ศักดินาภรณ์ นันท์ อุทัย ปลีกกล้า	89
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 วิรัชดา ทานิล สุขุม พรมเมืองคุณ ศักดินาภรณ์ นันท์	97

สารบัญ

สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21: ผลกระทบ และรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ อายุ สูงวัยยั่งยืน เดโช แสนภักดี กษม ชนวงษ์ ชวน แพงปัสสา ผดุงศักดิ์ ศรีผักหอม	106
แนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พระครูสุตคุณวัตร เอกสะพัง มนูญ ศีวามย์ วัฒนพร สุวรรณแสนทวี สังวาลย์ เพ็ญยุระ	114
การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัย บัณฑิตเอเชีย ศิริพร น้อยวงศ์ พรทิพา พระวงษ์ นัฐวรรณ มะลิโค อมรรัตน์ กวยแก้ว วียะดา กองจันทร์ดี ชฎาพร ไทแก้ว สุวรรณ เนียมประชา อัญชลี สุวรรณมาโจ	123
แนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 พระประภาสิต ยามประโคน มนูญ ศีวามย์ วัฒนพร สุวรรณแสนทวี สังวาลย์ เพ็ญยุระ	133
การพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่โรงเรียนเต็กท่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ศศิธร จิตวิเศษ อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์	142
ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 วศิน สอนโพธิ์ มนูญ ศีวามย์ อนันต์ ศรีอำไพ วัฒนพร สุวรรณแสนทวี	153
วิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวการผลิตบัณฑิตรายหลักสูตรโดยวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมเปรียบเทียบกับต้นทุนแบบเดิม: กรณีศึกษา วิทยาลัย A สุรัชย์ บุบผา ชื่นจิตร อังวรารวงศ์	162
ศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม รุ่น 129 ของ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ นริศรา ยุทธแสน การุณย์ บัวเฟื่อน	171
ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ กุหลาบ ปุริสาร	178



Confused Words in English: Homophones

Sonjai Chaiburuang¹

Gawisarar Nilmongcol²

Thawatchai Chaibunruang²

Abstract

The purpose of this paper is to present words which make a lot of nonnative speakers of English confused, especially when they have to put them in the written form. In this paper, the emphasis is on homophones or words that sound alike. The writers do intend to make it easier for readers or learners of English as a foreign language to be able to easily differentiate and properly use such words. The meanings, sample sentences, and quizzes can be found in this paper.

Keywords: English confused words, homophones

Introduction

The writers have been teaching English for many years at the college level. We have found that one of the biggest problems for quite a few nonnative speakers of English including Thai students have been facing is the incorrect use of the English words that sound the same (homophones), words that sound almost alike, and words that look almost alike. Therefore, we would like to pinpoint those words that are generally misused. However, in this paper we will put emphasis on words that sound alike or homophones first. We will provide their part of speech, meanings, sample sentences, and exercises for the readers to test themselves afterwards.

For part of speech, we will use adj for adjective, adv for adverb, n for noun, and prep for preposition.

Confused Words/Homophones: Set 1

1. air (n): the mixture of gases which surrounds the earth and which we breathe

- I'm going outside to get some fresh air.

(v): put into the open air; cause others to know; let the air in

- It's sunny today, so we'd better air these clothes outside.
- Anna likes to air her knowledge to let other people know she has a lot of knowledge.
- It's stuffy in this room. Can we open the windows to air it?

Heir (n): a person with the legal right to receive the property or title of another person, usually when he/she dies

- He is the heir because he is the only son of the family.

¹ Dean, the Faculty of Liberal Arts, the College of Asian Scholars

² Lecturers of English, the College of Asian Scholars



2. allowed (v): permitted; the past simple and past participle of allow

- I am not allowed to go out alone at night.

aloud (adv): loudly

- She called aloud for help.

3. altar (n): an elevated place or table for religious rites

- We should put this altar in front of the Buddha image.

alter (v): change or adjust

- Jack has decided not to alter his ideas.

4. aural (adj): having to do with the ear or hearing

- He has to see his doctor about his aural problem.

oral (adj): having to do with the mouth or speech

- Jenny hates doing oral presentation.

5. beach (n): a shore covered with sand, gravel, or pebbles

- Bangsaen Beach is popular among tourists.

beech (n): tree with smooth bark and shiny dark green leaves

- Have you ever seen a beech?

6. bean (n): a seed in long pods

- Oh, there is a soya-bean left in this bowl of sprouted beans.

been (v): the past participle of be

- They have been in Khon Kaen for a month.

7. bow (v): bend the head or body as a sign of respect or as a sign of greeting

- The ballet-dancers bow at the end of the performance.

(n): the front part of a ship

- The bow of that ship is so colourful.

bough (n): a large branch of a tree

- That bough was blown down by a storm last night.

8. brake (n): a device used for slowing or stopping

- Tom couldn't hit the brake in time, so he hit that poor dog.

(v): stop

- Tom couldn't brake his car, so he hit that poor dog.

break (n): breaking, a broken place; an interval in space or time

- Shall we go for a coffee break now?

(v): come apart; crack; smash

- Be careful! Don't break that beautiful vase.

9. buy (v): get in return for money; get by paying money

- Don't buy things that you don't need. It's a waste of money.

by (prep, adv): near; through, along,

over, across; past

- My house in the South was by a canal.

- I walked by your house yesterday.

10. capital (adj): chief; major; punishable by death; not small (of letters)

- Should the capital punishment be reinforced?

- The pronoun "I" is always written with a capital letter.

(n): leading city; money

- Bangkok is the capital of Thailand.



• When we have enough capital,
we will buy a shop for our business.

capitol (n): a building in which the
functions of state government are carried out

• The students are excited about
visiting the state capitol next week.

11. cent (n): a penny; a coin worth
1/100 of a dollar

• This bronze coin is one cent.

scent (n): a smell; the sense of smell

• My mother loves the scent of
jasmine.

sent (v): the past simple and past
participle of send

• Paul sent me a birthday present
last week.

12. chord (n): a combination of three or
more notes sounded together in harmony; string

• The chord on this electric guitar
sounds beautiful.

cord (n): a thick string or thin rope;
any rope like structure.

• We need an extension cord for
our microphone.

13. cite (v): give, mention, or write as
proof taken from a written work

• When we cite something, we
have to make it clear where it is
taken from.

sight (n): power of seeing

• Don't read in the dim light.
You'll lose your sight.

site (n): a place where something is

• Don't go near a construction site.

14. close (v): shut

• Would you please close the
door when you leave?

clothes (n): garments; what people
wear to cover the body

• Marie always wears nice clothes.

15. coarse (adj): rough; not fine; inferior
quality

• Tezza doesn't like to wear
anything made of coarse cloth.

course (n): a direction or path of
something moving; part of a meal; a school
subject

• English is Nan's favorite course
at school.

16. complement (n): something that
completes or makes up a whole

• Honey can be a perfect
complement to pancakes.

(v): complete; match two different
things together

• Grilled chicken and sticky rice
complement each other perfectly.

compliment (n): an expression of praise

• Thank you for your compliment
on my job.

(v): give praise

• Teachers should compliment
their students when they do well
at school, or when they do
something good.

Now you can take a break, and work on Quiz 1.

Confused Words/Homophones: Set 2

17. dear (adj): loveable; loved; expensive

• Mollie is a dear friend of mine.

deer (n) a graceful, quick-running
animal, the male of which has horns

• Can you tell if that is a deer or a
doe?



18. doe (n): a female deer, rabbit, or hare
- Oh, that's a doe. It doesn't have horns.
- dough (n) mixture of flour, water, yeast, etc for making bread, pastry, etc
- Use a rolling pin to knead dough.
19. fair (adj): dry and fine; just; in accordance with justice or the rules
- It's a fair day today. Let's have a picnic in the park nearby.
- fare (n): money charged for transportation
- The bus fare in Khon Kaen is reasonable.
20. fir (n): an evergreen tree with needle-like leaves (fir tree)
- How can you grow a fir in your garden?
- fur (n): the soft hair covering some animals such as dogs, cats, and rabbits; an animal skin with the fur on
- Cats and dogs have soft fur.
 - I will never buy a fur coat.
21. flour (n): powder made from grain
- We need some flour for making bread today.
- flower (n): the part of a plant which has a variety of colors and produces seeds
- Jasmine is my favorite flower.
22. for (prep): intended to be given to; having the purpose of; because of; showing amount of time or distance; etc
- This paper is for students to learn more about confused words in English.
 - Mrs Smith has been working here for five years.
- fore (adv): towards or in the front
- You will have a better view if you are in the fore part of the ship.
- four (n): the number 4
- Her father died when she was only four years old.
23. forth (adv): out; onwards; forwards
- Try to study harder from this day forth.
- fourth (adj, adv): the next after the third
- Kate came fourth in the race.
- fourth (n): one of four equal parts
- Each of us will have a fourth of these dividends.
24. forward (v): send (from an old address to a new address); help to advance
- Could you please forward my mail to me while I'm out of town?
- (adj): moving on, advancing; advanced or extreme
- This is such a forward plan!
- (adv): onward so as to make progress; to the front
- She has made up her mind to go forward!
- foreword (n): introductory remarks to a book
- Be sure to read the foreword of this book.
25. grate (n): a frame of metal bars for holding coal or wood in a fireplace
- I think we need a new grate.
- (v): rub into small pieces; annoy
- Can we grate this papaya for our papaya salad?
 - Sometimes her voice grates on me.
- great (adj): famous, powerful, or important; above the average in size, quantity, or degree

• Ralph Waldo Emerson (1803-82)
was a great philosopher, writer
and essayist of the Romantic
Period in American literature.

26. hair (n): the thread-like growths on
the skin of animals, on the human head, on the
stems and leaves of some plants

- Girls with blonde hair and blue
eyes are beautiful.

hare (n): a wild rabbit (larger than a
rabbit)

- You cannot raise a hare at home,
can you?

27. hear (v): perceive (sound) with the ears

- Deaf people can't hear anything.

here (adv): in, at, to this place

- Come here, will you? Come and
see me now.

28. heard (v): the past simple and past
participle of hear

- I heard you. I'm coming now!

herd (n): a number of animals (cattle,
deer, elephants)

- There is a herd of cattle grazing
by the river.

29. hole (n): an opening or a hollow
place in a solid body

- If you keep using your mobile
phone while walking on the
footpath, you may fall into a hole.

whole (adj, adv): unbroken; complete;
entire; all

- Tell me the whole truth if you
want me to help.

(n): a thing that is complete in itself

- Mr Spring wants to sell his land
as a whole.

30. hour (n): 60 minutes

- Having to wait for someone for
an hour is tiring and boring.

our (adj): of or belonging to us

- We'll try our best to do the
work we've been assigned.

31. knead (v): make (flour and water)
into a firm dough; massage

- Don't you think it is tiring to
knead dough?

need (n): the state of having
something that we do not have

- There's no need for you to
work so hard.

(v): require; be in need of; be
necessary

- The disadvantaged need more
financial support.

32. knew (v): the past simple of know

- I knew that you were coming to
see me.

new (adj): not existing before;
modern; recent

- Is there any new good news for us?

33. knot (n): a make (fastening made by
tying together the ends of a piece or pieces of
string, rope, cloth, etc)

- Tie this rope in a firm knot. Okay?

(v): make a knot or knots in; tie
something with knots

- We have to knot these two
strings together.

not (adv): used to make a word or
group of words negative

- Eric is not Thai. He is American.
- Eric does not like spicy food.
- They told me not to bother you.



34. know (v): have (information) in mind;
perceive directly

- Do you know what you're doing?

no (adj): not one; not any

- That poor boy has no money at all.

(adv): (used with comparatives)

- Sorry. I have no more money for you.

(particle): opposite of yes

- Are you busy today? No, it's my day off.

- What's the main idea of this story?

(n): a large pipe carrying water or gas, or a wire carrying electricity

- There's no water today. The water main has burst somewhere.

mane (n): long hair on the neck of a horse, a lion, etc

- That's a male lion. It has a thick mane on its neck.

38. meat (n): animals' flesh used as food (excluding fish and birds)

- Vegetarians do not eat meat.

meet (n): a sports event

- There will be a track meet at our stadium next weekend.

meet (v): come face to face with

- Sam wants to meet Almira every week.

39. might (modal verb): the past form of may

- Where is John? He might be upstairs.

(n): great power; strength

- We must work with all our might!

mite (n): a very small animal similar to a spider; a very small amount

- I'm not going to eat this cheese. I've seen at least a mite in it.

40. pain (n): a feeling of suffering (of body or mind)

- The girl cried with pain when she fell down.

(v): cause to feel sad or upset

- His bad behavior really pains his parents.

pane (n): a flat piece of glass in a window or door

Now have a break, and work on Quiz 2.

Confused Words/Homophones: Set 3

35. maid (n): a woman servant

- Actually, she does not want to work as a maid, but she has no choice.

made (v): the past simple and the past participle of make

- Who made this mess? Clean it up!

36. mail (n): letters, parcels, etc, sent or delivered by mail/post

- Is there any mail for me today? I'm waiting for a new dress I ordered online.

(v): send

- Could you please mail this on your way to work?

male (adj): of men or boys; of the sex that does not give birth to offspring

- We call a wild male pig a boar.

(n): a male person or animal

- Is your new puppy a male or a female?

37. main (adj): chief; most important



- Look! The front window pane is cracked!
41. pair (n): two things of the same kind; two persons closely associated
- I need a new pair of shoes.
- (v): form a pair; join in pairs
- Now everyone should pair up for the game.
- pear (n): sweet, juicy fruit with a green skin
- I would like to have a pear. Would you like one?
42. passed (v): the past simple and the passed participle of pass
- The students who have passed the exit exam are very happy now.
- past (adj): of the time before the present
- We have been extremely busy during the past few days.
- (adv): up to and farther than
- On our trip to the South, we drove past beautiful beaches.
- (n): the past time
- We all know that we cannot change our past. So, do our best for now and the future.
- (prep): after; beyond in time
- It is half past five now.
43. patience (n): the ability to wait, or continue doing something without complaining
- Teachers must have a lot of patience teaching young children.
- patients (n): people receiving medical care
- Dr. Johnson's patients are in his clinic.
44. peace (n): freedom from war or civil disorder; rest, quiet, calm
- Many old people long for the peace of the countryside.
- piece (n): an item which is one of other similar items
- Would you like a piece of candy?
45. peal (n): loud ringing of a bell; loud echoing noise
- A peal of the bell at the temple annoys some people living nearby.
- (v): ring out loudly
- The bell at that temple peals out early in the morning.
- peel (n): skin of fruit, some vegetables, young shoots, etc
- Why do you want the peel of these oranges.
- peel (v): remove the skin of fruit and vegetables, etc
- Please peel this papaya for me. I'm going to make a papaya salad.
46. plain (adj): easy to see, hear, or understand; simple; ordinary
- She likes to wear plain clothes.
- (n): a flat, treeless land region
- Can we do anything to develop this plain?
- plane (n): a tool for trimming the surface of wood; airplane/aeroplane
- It's faster and more convenient to travel by plane.
- (v): make smooth with a plane
- The carpenter can plane these pieces of wood.
47. presence (n): being present in a place



- Your presence is requested at the annual meeting.

presents (n): gifts

- All children love presents.

48. principal (adj): most important

- Who is the principal character in The Scarlet Letter?

(n): a person in charge of a school; chief; an amount of money which someone has invested in a bank or lent to a person or organization so that he/she will receive interest

- The schoolchildren do not want to be sent to the principal.
- Nowadays, it is hard for her to live off the interest on her principal.

principle (n): basic truth; general law of cause and effect

- People will live in peace if they do not do anything against moral principles.

49. rain (n): drops of water from clouds

- Don't go out in the rain!

(v): fall or come down

- Don't go out if it rains.

reign (n): (period of) sovereignty, rule

- Thai people have been very happy during the reign of the Chakri Dynasty.

(v): hold office as a monarch; prevail; be the king or queen of a country, or be the most noticeable or most powerful person or thing

- King Bhumibol Adulyadej reigned Thailand from 1946-2016.

rein (n): a long, narrow strap fastened to a bridle for controlling a horse

- Hold the reins when you're on a horse's back.

(v): control with reins

- When you want the horse to stop, try to rein it back.

50. raise (n): increase in salary

- Try your best at work if you want a raise.

(v): lift up

- Raise your hand if you have a question.

rays (n): thin lines or beams of radiation

- The sun rays are heating the water.

raze (v): destroy completely; tear down or demolish

- They are going to raze that old building soon.

51. rhyme (n): sameness of sound of the endings of two or more words at the ends of lines of verse; a word which has the same last sound as another word; a short poem (for children)

- The kids love stories in rhyme.

(v): (of words) have the same last sound

- Can you find a word that rhymes with day? Yes, stay.

rime (n): hoarfrost; frozen moisture on grass, the surface of leaves, roofs, etc

- In winter, there is some rime in the North of Thailand.

52. right (adj): just; morally good; true; correct

- You're absolutely right to say "No" to drugs.

(adv): straight; directly; completely; properly; justly; correctly



- Go right to the end of this block, and then turn left.

(n): that which is good, just, true; proper authority or claim; something one may do or have by law

- Young people have the right to vote when they are eighteen.

rite (n): act or ceremony (especially in religious services)

- To become a full member of the church, one has to go through an initiation rite.

write (v): make letters or other symbols on a surface such as paper or a computer screen using a pen, pencil or keyboard

- Most people nowadays can read and write.

Now go on to Quiz 3 to check your understanding.

Confused Words/Homophones: Set 4

53. seam (n): a line where two edges, especially of cloth or leather are turned back and sewn together; a line where two edges meet

- Can you fix the seam here on my skirt?

seem (v): appear to be

- Emily seems to be a very nice girl.

54. scene (n): a part of a play or film; a particular area of life and all the things connected with it; a view

- You can see a beautiful scene of the countryside from the top of that hill.

seen (v): the past participle of see

- I'm looking for Nan. Have you seen her?

55. stair (n): one of the steps leading from one floor of a building to another

- Is it a cat sitting on that stair?

stare (n): staring look; a fixed gaze

- Don't give anyone a rude stare. It's very impolite.

(v): look for a long time; look fixedly

- Don't stare at people. It's impolite.

56. stake (n): a strong pointed stick driven into the ground as a post; a share or a financial involvement in a business

- Peter is driving a stake into the ground to mark his land.

- He now has a 50 % stake in the company.

steak (n): meat or fish sold as a thick slice

- Let's have some steak for dinner.

57. stationary (adj): not moving or changing; standing still

- Wait for the bus to remain stationary before stepping down.

stationery (n): writing paper and envelopes

- My niece loves flowered stationery.

58. steal (v): take something without the permission of the owner; obtain by surprise or a trick

- I'm sure that Billy didn't steal your money. I've known him for years. He is an honest boy.

steel (n): hard alloy of iron and carbon or other elements, used for knives, tools, machinery, etc.

- A lot of people now have their gates made of steel instead of wood.



(v): force oneself to do something
unpleasant or difficult; harden

- Get ready to steel yourself for a shock!

59. suite (n): complete set of furniture; set of rooms (in a hotel)

- James says it is better for him and his friends to stay in a suite at the hotel.

sweet (adj): having a taste like sugar or honey; not sour, bitter, or salty; fresh and pure

- The elderly should not eat too much sweet diet.

(n): candy; sweet food eaten at the end of a meal

- Don't let young kids eat too much sweet.

60. tail (n): a movable part at the end of an animal's body; something like a tail

- Look at the tail of the kite. It's so long!

(v): follow close behind

- If he knows you try to tail him all the time, he will go away from you.

tale (n): story

- Children enjoy listening to fairy tales.

61. their (adj): of them; possessive

- Their house is close to a convenience store.

there (adv): (of place and direction)
in, at, or to, that place

- Wait for me at the store on the corner of the street. I'll be there in a minute. they' re: contraction of they are

- They're here!

62. threw (v): the past simple of throw

- Bobby accidentally threw a ball on to the window pane, and it broke. He had to pay for it.

through (adj, adv): finished or completed; during a period of time

- Are you through with the book you borrowed from me?

- She gave him mental support through his illness.

(prep): (of places) from end to end or side to side

- Don't walk through the front yard.

63. thyme (n): kinds of plant with sweet-scented leaves used in cookery

- Add some thyme in the stew. It'll smell good.

time (n): a particular point in the day, week, month, or year

- We need some time to talk.

(v): arrange the time of

- Time yourself when you write your essay in English. Try to spend only an hour on it.

64. vain (adj): without use, value, result; unsuccessful

- I tried very hard, but it was a vain attempt.

vein (n): a tube that carries blood to the heart; the frame of a leaf or an insect's wing; a particular quality or characteristic; a style or a temporary mood

- You'll be in big trouble if there's something wrong with your vein.
- She can write fluently when she is in the right vein.



vane (n): an arrow or pointer on the top of a building, turned by the wind

- I saw a beautiful antique weather vane at an auction.

65. waist (n): part of the body between the ribs and the hips

- Don't mention the size of her waist in front of her.

waste (adj): (of land) that cannot be used; no longer of use; not use for any purpose

- Something must be done to this waste land.

(n): wasting or being wasted

- It's a waste of time to play computer games all day.

(v): make no use of; use more than necessary; use without a good purpose

- Come on. Get the ball rolling. Don't waste our time.

66. wait (n): act or time of waiting

- Sometimes we have a long wait for a bus in this city.

(v): stay where one is, delay acting

- It's very boring to wait for someone for a long time.

weight (n): how heavy one or a thing is

- Don't ask women about their weight. It is a sensitive matter.

67. way (n): road, street, path, etc

- Which way should we take to get to the village faster?

weigh (v): measure (by means of a scale)

- Only a doctor or a nurse can ask me how much I weigh.

68. ware (n): an article of commerce

- You have to advertise your wares.

wear (v): have on the body

- Marie likes to wear purple clothes.

where (adv): at or in what place; in

what direction

- Where are you from?

69. weak (adj): not strong; easily broken

- Megan still looks weak because of her sickness.

week (n): a period of seven days

- There are seven days in a week.

70. weather (n): the conditions in the air

- How is the weather today? Is it still wet?

whether (conjunction): (used in reporting questions and expressing doubts) if, or not; (used to introduce two or more possibilities)

- I'm not sure whether he's coming today or tomorrow.
- Somebody must tell her, whether it's you or me.

71. who's: contraction of who is or who has

- Who's at the door?
- Who's made this mess?

whose (determiner, pron): used in questions asking about which person owns or is responsible for something

- Whose paper is this?
- Whose is this paper? There's no name on it.

72. wood (n): a hard substance of a tree

- The Boy Scout collected pieces of wood to build a fire.

would (v): the past tense of will

- If I were you, I would try harder.

73. yoke (n): a harness fastening two or more animals together; a form of bondage

- The farmer unfastened the yoke from the buffaloes after work.



yolk (n): the yellow part of an egg

- Could you beat up the yolks of two eggs?

74. you (pron): the person or people addressed

- I'm fortunate to have you as a friend.

ewe (n): a female sheep

- Can you tell whether it is a ewe?

75. your (adj): belonging to, relating to, you

- I'm glad to be your friend.

You're: contraction of you are

- I'm glad you're here.

Bibliography

1. Hornby, A. S., Gatenby, E. W., and Wakefield, H. (1963). **The Advanced Learner's Dictionary of Current English.** Oxford: Oxford University Press.
2. Procter, Paul. (Ed.-in-chief). (1995). **Cambridge International Dictionary of English.** Cambridge: Cambridge University Press.
3. Scarry, Sandra. & Scarry, John. (1987). **The Writer's Workplace: Building College Writing Skills.** New York: Holt, Rinehart and Winston.
4. Mish, Frederick C. (Ed. -in Chief). (1991). **Webster's Ninth New Collegiate Dictionary.** Springfield: Merriam-Webster Inc.

Now enjoy your break and work on Quizzes 4 and 5.

Quizzes

Quiz 1 Directions: Choose words from "Confused Words Homophones: Set 1" to properly complete these sentences. Use each word only once.

1. This _____ medicine will help make your _____ condition better.
2. What is the _____ city of Malaysia?
3. Mike will not study medicine. He can't stand the _____ of blood.
4. Students aren't _____ to read _____ in the library.
5. I want to go to the _____ to get some fresh _____.
6. Jenny likes to go to the store _____ her house to _____ something.
7. If these _____ are too big, I can _____ them for you.
8. The students would like to have a/an _____ before having another _____ of study.
9. Have you _____ to the North to see the frost in the cool season?
10. Give Bobby a/an _____ on his good deed.

Quiz 2 Directions: Choose words from "Confused Words Homophones: Set 2" to suitably fill in the blanks to make complete sentences. Use each word once only.

1. My _____ friend, when are you coming _____ to see me?
2. Frank, would you mind helping me _____ this _____?
I really _____ your help. I have to bake more bread. After that, I'd like you to



- help sift the _____ the cake. Then, _____ the carrot, please.
Well, did you _____ what I said? Yes or _____?
3. It was such a _____ day that he decided to walk to school to save the bus _____.
 4. Our football team is so _____. It has won _____ games in a row.
 5. Why are you walking back and _____? Walking backward and _____!
 6. Don't you _____ the difference between a _____ and a _____?
 7. We should groom _____ pet's _____ every day.
 8. I _____ that you've got a _____ from the wilds. Are you allowed to keep it as a pet?

Quiz 3 Directions: Fill in each blank with a word from "Confused Words/Homophones: Set 3." Use each word once only.

1. Mrs Smith is a vegetarian. She doesn't eat _____.
2. I _____ be there, but I can't give you a promise.
3. This _____ is juicy and sweet. Would you like one?
4. "It's a _____ to fix this window _____ alone," says Willy.
5. Doctors and nurses need a lot of _____ to take care of grumpy _____.
6. May I have another _____ of the apple-pie? It's really good. I love it.
7. Whenever there's _____ there's heavy traffic.
8. When you _____, keep in mind that there is only one _____ idea in one paragraph.
9. Don't you think everybody loves _____?
10. Which words _____, go and to, or now and cow?
11. You should be able to differentiate between what is _____ and what is wrong.
12. We'd better forget our mistakes in the _____. Let them be our lessons.
13. What do you think is the _____ moral _____ for people nowadays?
14. When we _____, please don't _____ any issue concerning politics. I want to be at _____

Quiz 4 Directions: Choose a proper word in "Confused Words/Homophones Set 4" to complete each blank. Use each word only once.

1. I've never _____ such a beautiful _____ in any movie.
2. Did you put any _____ in _____ stew?
3. Don't _____ at her. She _____ be angry at you.
4. She tries to _____ herself every day. She doesn't want to gain any _____.
5. Anna has a very small _____. She can _____ any outfit.
6. _____ that pretty girl? She looks so _____.
7. Do _____ have any _____? I'd like to write a note to Tim.
8. When we were in America, we had to listen to the _____ forecast every day in winter.



9. Does it _____ hard to go _____ all the work in one hour? Well, if we don't _____ any _____, we can do it.
10. My _____ looks delicious. I can't _____ to finish it.

Quiz 5 Directions: Underline 10 mistakes of confused words in each item and correct them by writing the correct word above each of them.

1. During the semester brake, my parents have aloud me to have a party at home this weak while there visiting they're friends in another city. There on they're weigh now. They'll call me when they get their. But after the party, whose going to help me clean up the mess?

2. Many students are looking foreword to having online classes offered as a knew trend in education. But I wonder weather they really no there role as students, or how they can engage in a coarse threw real-thyme discussions in which they can be scene or herd by the instructor.

Answer Keys

- Quiz 1:**
- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. oral, aural | 6. by, buy |
| 2. capital | 7. clothes, alter |
| 3. sight | 8. break, course |
| 4. allowed, aloud | 9. been |
| 5. beach, air | 10. compliment |

- Quiz 2:**
- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. dear, here | 5. forth, forward |
| 2. knead, dough, need, flour,
for, grate, hear, no | 6. know, deer, doe
(or doe, deer) |
| 3. fair, fare | 7. our, fur |
| 4. great, four | 8. heard, hare |

- Quiz 3:**
- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. meat | 8. write, main |
| 2. might | 9. presents |
| 3. pear | 10. rhyme |
| 4. pain, pane | 11. right |
| 5. patience, patients | 12. past |
| 6. piece | 13. principal, principle |
| 7. rain | 14. meet, raise, peace |

- Quiz 4:**
- | | |
|-----------------|--------------------|
| 1. seen, scene | 6. Who's, sweet |
| 2. thyme, your | 7. you, stationery |
| 3. stare, would | 8. weather |



- | | |
|------------------|-------------------------------|
| 4. weigh, weight | 9. seem, through, waste, time |
| 5. waist, wear | 10. steak, wait |

- Quiz 5: 1. brake → break; aloud → allowed; weak → week; there → they're;
they're → their; There → They're; they're → their; weigh → way;
their → there; whose → who's
2. foreword → forward; knew → new; weather → whether; no → know;
there → their; coarse → course; threw → through;
real-thyme → real-time; scene → seen; herd → heard

Now total your score. How many points do you get out of 100?

(90 – 100 = Excellent; 80 – 89 = Very Good; 70 – 79 = Good; 60 – 69 = Fairly Good)

Try to learn all of these confused words again if you get a score lower than 60.

การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี

Developing a Guideline on The Management of Basic Education Curriculum
For Catholic Schools Under The Diocese Ubon Ratchathani

นัยนา บุญหล้า¹

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี 3) พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 139 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่ง ชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเปิดตารางสำเร็จรูปของเคจซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี ผู้คุณวุฒิจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .965 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 48 ตัวชี้วัด และผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี พบว่า 1) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 14 แนวทาง 2) ด้านการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 6 แนวทาง 3) ด้านกำกับติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 16 แนวทาง และ 4) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 18 แนวทาง ผลการประเมิน

¹นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ความเหมาะสมของแนวทางอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ของแนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา, โรงเรียนคาทอลิก

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the elements and indicators on school curriculum management of Catholic schools under the diocese Ubon Ratchathani 2) study the present and desirable on school curriculum management for Catholic schools under the diocese Ubon Ratchathani 3) develop guidelines on school curriculum for Catholic schools under the diocese Ubon Ratchathani. The research was divided into 3 phases: **Phase 1** study of the elements and indicators of management courses, basic education for Catholic schools. Under the diocese Ubon Ratchathani Professional from 5 expertists, **Phase 2** study the current conditions, and desirable on school curriculum from the sample School administrators, head of academic, head of learning circumstances 139 people using stratified Random Sampling and by the tables of Krejcie and Morgan. **Phase 3** development guidelines for the management of the school curriculum, for Catholic schools Ubon Ratchathani diocese under the qualifications of 9 expertists The instruments were questionnaires, interviews, focus group notes. And evaluation the statistical analysis of the data, including IOC, percentage, means, standard Deviation. The reliability of the whole .965, the index needs (PNI_{Modified}) and content analysis.

Results showed that ; 1) Elements and Indicators for management courses on basic education for Catholic schools under the diocese Ubon Ratchathani consists of 4 components and 48 indicators assessed by the experts as a whole and all sides were at the highest level. 2) Current conditions management curriculum of basic education for Catholic schools, and specifically by all sides was at the high level, the desirable management of basic education curriculum the overall aspects and all areas were at the highest level. 3) Guidelines for the management of basic education curriculum for Catholic schools, found that : 1) the preparation, there were 14 guidelines, 2) the implementation of the curriculum were 6 development guidelines, 3) the monitoring and evaluation of curriculum, there were 16 guidelines and 4) to support the school curriculum there were 18 guidelines.

Keywords : Guidelines for development, The Management of Basic Education Curriculum, Catholic School

บทนำ

หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดเป้าหมายและกรอบทิศทางที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และด้วยเหตุที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม เกิดนวัตกรรมและ

วิทยาการใหม่ๆ อยู่เสมอ หลักสูตรจึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้สามารถพัฒนานคนในชาติให้ดำรงชีวิต และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน รุ่งนภา นุตรวงศ์ และคณะ (2553 : 39) ตลอดระยะหลายปีที่ผ่านมาตั้งแต่ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา พบปัญหาความไม่ชัดเจนของหลักสูตร ปัญหาความสับสนของผู้ปฏิบัติในระดับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษาส่วนใหญ่กำหนดสาระและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้มาก ทำให้เกิดปัญหาหลักสูตรแน่น การวัดและประเมินผลไม่สะท้อนมาตรฐาน ส่งผลต่อปัญหาการจัดทำเอกสาร หลักฐานทาง การศึกษา และการเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งปัญหาคุณภาพของผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงเกิดการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และพัฒนาไปสู่หลักสูตรแกนกลาง การ ศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 : 1)

การบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในระบบการศึกษาที่มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ สนับสนุน ส่งเสริมการใช้หลักสูตร ให้มีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในระดับชาติ คือ หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร เพิ่มพูนคุณภาพด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องและสนองต่อความต้องการของชุมชน สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม (สำนักวิชาการและมาตรฐาน การศึกษา, 2552 : 8)

โรงเรียนเอกชนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี ครอบคลุม 7 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับภาครัฐแต่การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน มีความเป็นอิสระมากกว่าภาครัฐ ดังนั้นการกำกับติดตามดูแล หรือการช่วยเหลือในสถานศึกษาของภาครัฐ จะมีมากกว่าโรงเรียนที่สังกัดการศึกษาเอกชน ขณะเดียวกัน สภาพการแข่งขันทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เอกชนกับโรงเรียนรัฐก็มีมาก จึงได้รับอิทธิพลในเรื่องต่าง ๆ ค่อนข้างเร็วและเกิดการพัฒนา และแข่งขันกันในทุกด้าน เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนมากขึ้นแต่ด้วยความเป็นอิสระในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ทำให้โรงเรียนเอกชนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี ได้รับการกำกับติดตามน้อยกว่าโรงเรียนของรัฐ โดยเฉพาะการพัฒนาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย ทั้งในมิติของวิธีการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ ประกอบสภาพปัญหา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-NET NT ต่ำในวิชาหลัก ได้แก่ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ การคิดวิเคราะห์ มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อติดตามผลและประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนยังไม่มีมีการทำวิจัยหลักสูตรสถานศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งว่า คุณภาพผู้เรียนนั้นอยู่สถานะที่ต้องดำเนินการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเป็นการเร่งด่วน

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การกำกับติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา 4) การส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสืบค้นการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และครู สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี จำนวน 170 คน จากจำนวน 17 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียน และครู สำหรับโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี จำนวน 103 คน จากจำนวน 17 โรงเรียน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan อ้างอิงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงองค์ประกอบและแนวทาง 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert เพื่อสอบถามระดับการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด 3) แบบสัมภาษณ์ในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 4 โรงเรียน เป็นแบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิด 4) แบบประเมินเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับให้ผู้ประเมินพิจารณาความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

การดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์เพื่อให้องค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเพื่อถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี จำนวน 103 คน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการศึกษา Best Practice จากหน่วยงานที่มีวิธีดีในการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 แห่ง และศึกษาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แล้วร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ค่าระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs)

Index : PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

4) การวิเคราะห์ผลการศึกษานวปฏิบัติในการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

5) การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา มี 17 ตัวชี้วัด 2) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา มี 13 ตัวชี้วัด 3) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา มี 12 ตัวชี้วัด 4) ด้านการจัดทำและการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา มี 6 ตัวชี้วัด ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา 4) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา 4) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ตามลำดับ

3. การพัฒนาแนวการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี พบว่า 1) ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 14 แนวทาง 2) ด้านการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 6 แนวทาง 3) ด้านกำกับติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 16 แนวทาง 4) ด้านการส่งเสริม สนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 18 แนวทาง และมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนาแนวการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า สอดคล้องกับอาภรณ์ ใจเที่ยง (2549 : 6) ที่กล่าวว่า หลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนวทางการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องกับการ ศึกษาทุกระดับหลักสูตรเป็นเอกสารที่ใช้เป็นหลัก ในการจัดทำเอกสารอื่น ๆ เพื่อเสริมการสอน และเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น หลักสูตรเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาเพื่อควบคุมการเรียนการสอนให้อยู่ในระดับเดียวกัน และเป็นเกณฑ์สำหรับการจัดงบประมาณ อาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ในสถานบันการศึกษา 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ทางการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร สมคำ

(2559 :157-166) การพัฒนาแนวทางการจัดทำหลักสูตรอาเซียนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ การจัดทำหลักสูตรอาเซียนสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑล อุบลราชธานี สรุปได้ ดังนี้ 3.1) ด้าน การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กิตติพงษ์ เจนจบ (2556 : 148-158) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมการบริหารจัดการหลัก สูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมของ สถานศึกษา ควรสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารและ บุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญและความ จำเป็นในการการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาสู่ ประชาคมอาเซียน การจ่ายงบประมาณอย่างทั่วถึงและ พอเพียง 3.2) ด้านการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยบางประเด็นของ สอดคล้องกับ งานวิจัยบางประเด็นของ รังนียา แพไธสง (2553 : 149-153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการหลักสูตรสถาน ศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนเน้นการจัดทำหลักสูตร สารท้องถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ชีวิตจริง ตามสภาพสังคม ท้องถิ่นของตน ทำให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจและ มีความรู้สึกที่ดีต่อท้องถิ่นของตนเอง และเน้นให้ครูออกแบบ การจัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะการคิดและหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง 3.3) ด้านการกำกับติดตามและ ประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยบาง ประเด็นของ บังอร วิเศษศักดิ์ (2553 : 162-166) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำกับดูแลคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ควร นิเทศ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องดูแลเอาใจใส่ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ควรมีการประเมินการใช้

หลักสูตรมีการนิเทศติดตามจากฝ่ายส่งเสริมงานวิชาการและ ฝ่ายประเมินผลเพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดและรวบรวม รายงานต่อผู้บริหารเพื่อพัฒนาปรับปรุง และควรกำหนด แผนการกำกับดูแลทุกภาคเรียนต่อปีการศึกษาต่อเนื่อง 3.4) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับการวิจัยบางประเด็นของ บังอร วิเศษศักดิ์ (2553 : 162-166) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตร สถาน ศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาและการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ควรให้คุณครู ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร บุคลากรทุกฝ่ายมี ส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและคุณครูทุกกลุ่มสาระควร ศึกษาข้อมูลเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการนำหลักสูตร ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลดีต่อผู้เรียน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จิราพร ผุยผง (2561 : 76) ที่พบว่า ควรนำ แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปใช้และพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำ แผนการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ โดยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อเป็น การส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ระดับนโยบายของสังฆมณฑล ด้านการเตรียม ความพร้อมของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็น ว่า สังฆมณฑลควรมีการวางแผนการเตรียมความพร้อมของ สถานศึกษาให้พร้อม โดยสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญและ ความจำเป็นในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายงบประมาณอย่างทั่วถึงและเพียงพอ พัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาให้เป็นรูปธรรม และประเมินได้โดยการศึกษา ดูงาน อบรมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา เป็นต้น 2) ระดับกลุ่ม เครือข่ายโรงเรียน ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร สถานศึกษาเป็นการเฉพาะที่ไม่ใช่การวิจัยในชั้นเรียน นำ ผลการวิจัยมาใช้และปรับ ปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ควรมี การตั้งงบประมาณในการส่งเสริมสนับสนุนหลักสูตร สถานศึกษา เพราะจะช่วยให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตนเองได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี

2) ควรศึกษากลยุทธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี

3) ควรศึกษากลยุทธ์กับการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี

เอกสารอ้างอิง

1. กิตติพงษ์ เจนจบ. (2556). การศึกษาความพร้อมการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
2. กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
3. จิรภัทร สมคำ. (2559). การพัฒนาแนวทางการจัดทำหลักสูตรอาเซียนสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
4. จิราพร ผุยผง และ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 76.

5. บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
6. บังอร วิเศษศักดิ์. (2554). การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
7. รุ่งนียา แพไธสง. (2553). การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 : กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
8. รุ่งนภา นุตราชวงศ์. (2553). “การออกแบบหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา” ในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาหลักสูตรและการสอน หน่วยที่5 นนทบุรี. บัณฑิตศึกษา สาขา ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
9. ศักดา ใจตรง. (2553). การบริหารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียน ต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
10. สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2558). แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21.
11. อารณ ใจเที่ยง. (2549). หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นครปฐม : ม.ป.ท
12. Krejcie, Robert, V, & Morgan, Daryle, W. (1970). Determinining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

The Development of School-Based Management Approach for Secondary Schools
under the ministry Office of the Secondary
Education office area 28

โยธิน สิงห์คำ¹

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 4) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือระยะที่ 1 เป็นการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แล้วนำมาสังเคราะห์ ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,647 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,430 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 499 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน ครูผู้สอน จำนวน 358 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 499 คน ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI)และการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน จาก 3 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ระยะที่ 4 การพัฒนาแนวการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งหมดจำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพิจารณาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

¹นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และ ประเมินแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการกระจายอำนาจมี 20 ตัวชี้วัด 2) หลักการมีส่วนร่วมมี 8 ตัวชี้วัด 3) หลักการบริหารตนเองมี 8 ตัวชี้วัด และ 4) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มี 6 ตัวชี้วัด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ดังนี้ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ดังนี้ หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบสัมมนาแนวการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการกระจายอำนาจ ลำดับที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วม ลำดับที่ 3 ด้านการบริหารตนเอง ลำดับที่ 4 ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ผลจากการศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) พบว่า โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนมีแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันในรายละเอียดการปฏิบัติเล็กน้อย ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ด้านการกระจายอำนาจ มีแนวทางพัฒนา 25 ตัวชี้วัด ด้านการมีส่วนร่วม มีแนวทางพัฒนา 15 ตัวชี้วัด ด้านการบริหารตนเอง มีแนวทางพัฒนา 11 ตัวชี้วัด ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล มีแนวทางพัฒนา 17 ตัวชี้วัด

4. ผลการประเมินแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คนโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ การพัฒนาแนวทาง, การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Abstract

The purposes of this research were : 1) to study the components and indicators of school-based administration of the ministry Office of the Secondary Education office area 28, 2) to study the present condition of the desirable state of school-based management of secondary school under the jurisdiction of the ministry Office of the Secondary Education office area 28, 3) to study the school-based management approach From the schools that have the Best Practices (Best Practice) of Secondary Schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28, 4) to improve the school base management of

the high schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28. This research was divided into 4 phases: **Phase 1:** A study of the components and indicators for the development of school-based management guidelines for schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28, This examines the appropriateness of the components and metrics used in the school-based management of schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28. **Phase 2:** study the current conditions for the purpose of government in using the school based management for the schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28 and for the teachers under the ministry Office of the Secondary Education office area 28 for the academic year 2015 with the number of 3,647,217 were classified as administrators and 3,430 were teachers. The samples were school administrators and teachers under the ministry Office of the Secondary Education office area 28 who performed duty in the academic year 2558. of 3,647 persons by comparison was the total population to the sample size table. We used Krejcie and Morgan stratified random sampling. The samples were 141 administrators, 358 teachers, and 499 teachers. **Phase 3:** study the schools that manage by schools base management with the best practices (Best Practice) in leading and providing information to the study and to learn it specifically. Purposive sampling was provided by three informants, three people from three schools, one in small schools, one in middle schools, and one in large school. **Phase 4 :** The improvement of school-based management in secondary schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28. Information Providers were knowledgeable persons of 9 people by Focus Group Discussion to find the recommendations of school-based administration in secondary schools and the evaluation of school-based management approaches in secondary schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28.

The research found that:

1. The composition and metrics of school-based administration in the secondary schools under ministry Office of the Secondary Education office area were: 1) the decentralization process had 20 indicators; 2) the self-management principles had 8 indicators; 3) Participatory principles have 11 indicators and 4) Principles of check and balance there were 8 indicators.
2. The present condition of the desirable state of school-based management of secondary schools under in the Office of Secondary Education in the region found that the current state of school-based administration was at the level of schools under the ministry Office were at the high level Principles of Participation Principles of Self-Management Principles of Monitoring and Balancing Desirable Conditions of School-Based Management was at the high level. In each case, the level of dissertation was at the high level as follows: Principles of decentralization Principles of participation Principles of self-management provision Checking and balancing
3. The draft of school-based management guidelines in schools with excellent practice (Best Practice) of secondary schools under the ministry Office of the Secondary Education office area 28, The researcher analyzed the need for priority (Modified Priority Needs). Index: (PNI) to be used in the interview design. Educational institutions under ministry Office of the Secondary Education office area 28 found that

the required sequence of needs on the development of school-based management of schools under the Office of Education Service Area needs were ascending and descending as follows: No. 1 Decentralization. No. 2 Participation No. 3 Administration Self, No. 4 on checking and counterbalancing School-based management guidelines from Best Practices School found that all three schools there was a school-based management approach in education. There were similarities and differences in little practical details. The researcher concluded that the school-based management approach in schools under the jurisdiction of the ministry Office of the Secondary Education office area 28, in decentralization there were 25 development guidelines. In Participatory Indicators there were 15 development guidelines. For self-management measures there were 11 development guidelines. Indicators of monitoring and counterbalancing there were 17 development indicators.

4. The results of school-based management evaluations were the base of secondary schools in under the jurisdiction of the ministry Office of the Secondary Education office area 28. 9 experts were included at the highest level and highest probability.

Keywords: The Development, School-Based Management

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจในขอบข่ายหน้าที่และภาระงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่กระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลาง ไปยังสถานศึกษา กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็ก โดยอยู่บนพื้นฐาน 5 ประการคือ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเองและ 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล โดยเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดเกิดจากการตัดสินใจของคณะบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เรียนมากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีหน้าที่ กำกับดูแลติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ในพื้นที่ 2 จังหวัดได้แก่ ศรีสะเกษ ยโสธร แบ่งเป็น 11 สหวิทยาเขตมี จำนวน นักเรียน 74,172 คน มีบุคลากรครู 3,647 คน พบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สรุปได้ดังนี้ 1) การบริหารของผู้บริหารยังมีความเข้าใจไม่ตรงกับหลักการสำคัญของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) ครู ชุมชน ผู้ปกครอง ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ปัญหาโครงสร้างการบริหารของหน่วยงานทำให้ SBM ประสบความสำเร็จล่าช้า 4) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสำนักเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 5) มีการจัดอบรมสัมมนาลดน้อยลงทำให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอนและครูมีภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอนมากเกินไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตามประเด็นแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์และคัดเลือกจากหลักการที่นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันมากที่สุด ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการตรวจสอบ

และถ่วงดุล 4) หลักการบริหารตนเอง ซึ่งผลการวิจัย จะเป็นแนวทางนำไปสู่ การพัฒนาการบริหารโรงเรียน ให้มีการบริหารโรงเรียนที่สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป

2. คำถามการวิจัย

1. การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อยู่ในระดับใด

3. แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เป็นอย่างไร

4. แนวทางพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ควรเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

4. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ จากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา โดยมีการบริหารจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน ตามการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การบริหารจัดการตนเอง การมีส่วนร่วมการ ตรวจสอบ และถ่วงดุล

2. แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หลักการที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ดีขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบใช้ทรัพยากรและวิธีการอย่างเหมาะสม

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,647 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,430 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 499 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน ครูผู้สอน จำนวน 358 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 499 คน

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น(PNI) และการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน

ระยะที่ 4 การพัฒนาแนวการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งหมดจำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพิจารณาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะและ ประเมินแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะต่อไปด้านการบริหารจัดการตนเองด้านการกระจายอำนาจ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมพบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ดังนี้ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารตนเอง

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ดังนี้ หลักการมีส่วนร่วม หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารตนเอง

3. ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ในการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารตนเอง ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล

4. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้การพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็น

ฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 28 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการกระจาย
อำนาจมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความ
เป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการ
บริหารจัดการตนเองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และ
ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านการตรวจสอบและ
ถ่วงดุลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไป
ได้ในระดับมากที่สุด สรุปโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มาก และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มี 4
องค์ประกอบ คือ 1) หลักการกระจายอำนาจมี 20 ตัวชี้วัด
2) หลักการบริหารตนเองมี 8 ตัวชี้วัด 3) หลักการมีส่วนร่วม
มี 11 ตัวชี้วัด และ 4) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล
มี 8 ตัวชี้วัด ซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์จากนักวิชาการและ
นักการศึกษาหลายๆ ท่านจนได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดที่
สามารถเป็นแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 28 ได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี
อำภาวรัช (2558) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด
สุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี
อยู่ในระดับมากส่วนรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานสำหรับ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี
ประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 6 ส่วน คือ 1) ด้านนโยบาย
2) ด้านบุคลากร 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านปัจจัยสนับสนุน
5) ด้านบริบทของโรงเรียน 6) ด้านการตรวจสอบ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านยังพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก สภาพที่พึง
ประสงค์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับ
มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่าทุกข้ออยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญเทพ
นราประสิทธิ์ (2552) วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมประชาชนเวศน์
สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา
ด้านวิชาการ คณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ
และอนุมัติหลักสูตรของสถานศึกษามากที่สุด ด้านงบประมาณ
สถานศึกษามีอิสระในการใช้จ่ายได้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษามากที่สุด ด้านบริหารงานบุคคล สถานศึกษา
มีการจัดระบบสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษามากที่สุด
ด้านบริหารงานทั่วไป การจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการ
สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานมากที่สุด ผลการศึกษาปัญหาการ
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมประชา
ชนเวศน์ พบว่า ด้านวิชาการบุคลากรขาดทักษะการผลิต
การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
มากที่สุด ด้านงบประมาณ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ
ในการจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB)
มากที่สุด ด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรขาดขวัญและ
กำลังใจในการพัฒนางานมากที่สุด ด้านบริหารทั่วไป พบว่า
คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีเวลาให้กับสถานศึกษา
เพียงพอมากที่สุด

3. แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จากทรงคุณวุฒิในการ
สนทนากลุ่ม (Focus Group) ให้นำเสนอรูปแบบให้ชัดเจน
ศึกษาทฤษฎีและปรากฏการณ์ให้ครอบคลุมแล้วนำมา
สังเคราะห์หรือนำรูปแบบที่ชัดเจนแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้
ตรวจสอบเพื่อเกิดความแน่ใจว่าผลงานวิจัยก็จะเป็น
ประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างแท้จริง และผลการประเมิน
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้การบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานของ ในภาพรวม พบว่า ผลการประเมิน
ความเหมาะสมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกิดจากการ
สังเคราะห์งานวิจัยของนักวิชาการ รวมทั้งได้ศึกษาจาก

สภาพความเป็นจริงในบริบทของสถานศึกษาทำให้ได้แนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อรรถกานต์ อุศมา (2553) วิจัยเรื่อง ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา ผลการศึกษา พบว่า ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระวุฒิพงษ์ เพียรภูษา (2560 : 19) ที่เสนอแนะว่า ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น หรือวิทยาเขตอื่น ๆ สู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพร แสนพันธ์ (2561 : 155) ที่เสนอแนะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์การทำงานกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการบริหารจัดการศึกษาด้านต่างๆ ปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารงาน การนำข้อมูลและปัญหาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร และการปฏิบัติงานให้ยึดระเบียบแบบแผนเป็นแนวในการปฏิบัติการวางแผน กฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เน้นการมีส่วนร่วม

8. เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
2. ธาณี อาภาวณิช. (2557). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัด**
3. สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
4. ฉัญเทพ นราประสิทธิ์. (2552). **สภาพและปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนมัธยมประชา นิเวศน์สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ การจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
5. บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
6. ปิยะพร แสนพันธ์, ศักดินาภรณ์ นันท์ และจำนงค์ ศรีมังกร. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 155
7. พรทิพภา แก่นเรือง. (2553). **ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
8. พระวุฒิพงษ์ เพียรภูษา และ เพ็ญณี แร่อท. (2560). **มุมมองด้านการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น สู่ความเป็นเลิศในทศวรรษหน้า**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม), 19
9. อรรถกานต์ อุศมา. (2553). **ความพร้อมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
10. อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). **การวางแผนและการจัดการระบบแผนงานในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การประเมินประสิทธิผลของโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด ระดับอุดมศึกษา
Effectiveness Evaluation of Against Drugs' Trainers Project At Higher Education Level

ยิ่งสรณ์ หภาพ¹, จิตรัตน์ เลิศวิทยากุล²
สุจิตรา อร่ามพงษ์พันธ์³, เตโช แสนภักดี⁴
อาบจิตร กอมาตย์⁵, ธัญญรัตน์ เนาววิบูลย์พร⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินประสิทธิผลของโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด ระดับอุดมศึกษา เป็นวิจัยเชิงประเมิน โดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลโครงการอบรมของ Kirkpatrick (1998) ประชากรในการศึกษาได้แก่ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ที่เข้าร่วมอบรม จำนวน 37 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประสิทธิผลโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด ระดับอุดมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า : 1) ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{\mu} = 4.45$, S.D. = 0.65) ความรู้หลังการอบรมของผู้เข้าอบรม คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97 3) การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติหลังการอบรมภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{\mu} = 4.47$, S.D. = 0.69) และ 4) ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อคณะวิชาภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{\mu} = 4.44$, S.D. = 0.70)

คำสำคัญ : การประเมินประสิทธิผล, โครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด

Abstract

The Purposes of this research were: to study the effectiveness Evaluation of Against Drugs' Trainers Project. Evaluation Research was studied. Using Kirkpatrick (1998) Effectiveness Evaluation for Research Framework. Population were 37 students of College of Asian Scholars in upper the northeast higher education level network in Academic year 2017. The research instrument used in the research was the Effectiveness Evaluation of Against Drugs' Trainers Project Questionnaires. Data analysis used descriptive statistics, percentage, mean and standard deviation.

The findings of the study were as follows: 1) The highest level of satisfaction of the participants ($\bar{\mu} = 4.45$, S.D. = 0.65) 2) 27 participants test were passed criterion of 70% score (72.97%.) 3) The knowledge gained after the training was at the highest ($\bar{\mu} = 4.47$, S.D. = 0.69) and 4) Benefit of participating in the project to faculty with the highest level of overall ($\bar{\mu} = 4.44$, S.D. = 0.70)

Keywords: Effectiveness Evaluation, Against Drugs' Trainers Project

¹อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

²อาจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

⁴อาจารย์ ดร. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

⁵อาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

⁶อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

1. บทนำ

ประเทศไทยประสบกับปัญหายาเสพติดทั้งในด้านการเป็นพื้นที่ผลิต การเป็นพื้นที่การค้า การเป็นพื้นที่แพร่ระบาด และการเป็นทางผ่านยาเสพติด โดยมีตัวยาหลักที่ประสบปัญหาคือ ฝิ่น เฮโรอีน กัญชา ยาบ้า สารระเหย โคเคน เอ็กซ์ตาซี และสารเสพติดประเภทวัตถุออกฤทธิ์บางชนิด และการลักลอบค้าขายยาเสพติดมีปริมาณเพิ่มขึ้น จากสถิติการจับกุมคดียาเสพติด ประจำปีงบประมาณ 2560 พบว่ามีจำนวน 192,613 ราย (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561) ประเทศไทยพยายามแก้ไขปัญหายาเสพติด ทั้งด้านการปราบปราม การแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ แต่ยังคงพบว่ามีจำนวนไม่ได้ลดลง

ดังนั้นการแก้ไขปัญหายาจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากประกาศคณะกรรมการ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2560 กำหนดให้มีแผนประชารัฐร่วมใจ ปลอดภัยยาเสพติด พ.ศ. 2561 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับส่วนกลางและพื้นที่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อลดปริมาณผู้เข้าสู่การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องออกจากวงจรการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้เห็นอย่างชัดเจนเพื่อให้สังคมและประชาชนปลอดภัยจากยาเสพติด ซึ่งตัวชี้วัดการดำเนินงานตามแผนประชารัฐร่วมใจ ปลอดภัยยาเสพติด พ.ศ. 2561 เป็นตัวชี้วัดตามแผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ได้กำหนดเป้าหมายของแผนงานบูรณาการ ออกเป็น 3 เป้าหมาย คือ 1) เด็ก เยาวชน ผู้ใช้แรงงาน และประชาชนได้รับการสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติด หมู่บ้าน/ชุมชน พื้นที่เป้าหมายมีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 2) ผู้ค้ายาเสพติดรายสำคัญ และเครือข่ายถูกจับกุมและดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม 3) ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดได้รับการบำบัดรักษา ติดตามช่วยเหลือตามกำหนด (คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2561)

ในด้านการศึกษามีกำหนดมาตรการทางการศึกษา โดยที่การติดยาเสพติดขึ้นอยู่กับภูมิคุ้มกันที่มีในบุคคลที่อาจเป็นปัญหา การให้การศึกษาย่อมเป็นการสร้างความรู้ บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมที่ดี อันประกอบเป็นภูมิคุ้มกันต่อต้านการติดยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับนักเรียนและ

เยาวชน ซึ่งเป็นผู้ที่ล่อแหลมต่อปัญหาเสพติด การศึกษาอาจมุ่งในด้านต่างๆ ซึ่งจะมีผลในการป้องกันการเสพติดได้ ตัวอย่างเช่น 1) มุ่งที่ความรู้ความเข้าใจ และเจตคติเกี่ยวกับยา และการใช้ยาโดยทั่วไป รวมถึงคุณและโทษของการใช้ยาที่ถูกต้อง และการใช้ยาในทางที่ผิด 2) มุ่งที่ความรู้ความเข้าใจและเจตคติต่อยาเสพติด ทั้งในแง่ชีววิทยา เกสชีววิทยา สังคมวิทยา หน้าที่พลเมือง กฎหมายควบคุมยาเสพติด สำหรับยาเสพติดโดยรวมๆ และสำหรับยาเสพติดแต่ละชนิด 3) มุ่งที่ความรู้ความเข้าใจ และเจตคติเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสุขภาพจิต 4) มุ่งที่การพัฒนาบุคลิกภาพ ให้เป็นผู้ที่รู้จักใช้เหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักเลือกคบเพื่อน สามารถปรับตนเองในสังคมได้ สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลได้ และสามารถรู้จักหาวิธีแก้ปัญหา และสามารถขอและรับคำปรึกษา และความช่วยเหลือที่เหมาะสม 5) มุ่งที่การปลูกฝังค่านิยมที่ดีสำหรับนักเรียนหรือเยาวชนกลุ่มต่าง ๆ ในต่างกันในระดับอายุภูมิหลัง และประสบการณ์เกี่ยวกับยาเสพติด ย่อมต้องใช้มาตรการต่างกันในการให้การศึกษ การเลือกให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้ส่งเสริมสนับสนุน โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อการติดยาเสพติดในสถานศึกษา และพัฒนาเป็นเครือข่ายการรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นแม่ข่าย และดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ร่วมเป็นเครือข่ายรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา และจัดโครงการอบรมเพื่อสร้างแกนนำต่อต้านยาเสพติดที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยการขับเคลื่อนจากสำนักกิจการนักศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพของการจัดอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ใช้กรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพโครงการอบรม ของ Kirkpatrick (1998) ประกอบด้วย การประเมิน 4 ระดับ ดังนี้ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) 2) การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior

Evaluation) และ 4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อ
องค์การ (Results Evaluation)

2. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินประสิทธิผลของโครงการอบรมแกน
นำต่อต้านยาเสพติด ระดับอุดมศึกษา 4 ระดับ ได้แก่

2.1 ประเมินปฏิกิริยาของผู้เข้าอบรม ด้าน
ความพึงพอใจต่อโครงการฝึกอบรม

2.2 ประเมินผลการเรียนรู้ ด้านความรู้ของ
ผู้เข้าอบรมหลังการอบรม

2.3 ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม ด้าน
การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติหลังการอบรม

2.4 การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ
ด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อคณะวิชา

3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีด้าน
การประเมินประสิทธิผลโครงการอบรมของ Kirkpatrick
(1998) สรุปแนวคิดทฤษฎีได้ ดังนี้

Kirkpatrick (1998) อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ
(2560) ได้เสนอแนวคิดและวิธีการประเมินประสิทธิผลของ
โครงการฝึกอบรม โดยกำหนดประเด็นการประเมินออกเป็น
4 ระดับ คือ (1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation)
เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการ
อบรมต่อโครงการฝึกอบรม (2) การประเมินผลการเรียนรู้
(Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้
ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมโดยตรวจสอบให้ครอบคลุม
ทั้งด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ
(Attitude) (3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation)
เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
การทำงานเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่
และ (4) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ (Results
Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผล
ดีต่อองค์การหรือเกิดผลกระทบต่องค์การในลักษณะใดบ้าง
คุณภาพขององค์การดีขึ้นหรือไม่

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาเครือข่าย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
ที่เข้าร่วมอบรม จำนวน 37 คน ปีการศึกษา 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
ประสิทธิผลโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด
ระดับอุดมศึกษา 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าอบรม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อโครงการอบรม
ของผู้เข้าอบรม แบบ Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความรู้หลังการอบรมของผู้เข้า
อบรม เป็นแบบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติหลัง
การอบรม แบบ Rating Scale 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วม
โครงการที่มีต่อคณะวิชา แบบ Rating Scale 5 ระดับ
จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดย
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านวัด
และประเมินผล 1 ท่าน ด้านการจัดหลักสูตรการอบรม 1 ท่าน
และด้านยาเสพติด 1 ท่าน หาค่าความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00

2) ความเที่ยง นำแบบประเมินประสิทธิผล
โครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด นำไปทดลองใช้และ
นำมาหาค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.73

5. ผลการศึกษา

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าอบรม

พบว่า ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เรียนคณะ
บริหารธุรกิจ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 เรียน
คณะนิติศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 เรียน
คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 3 คน และเรียนคณะวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี จำนวน 1 คน ศึกษาในชั้นปีที่ 1 และ 3
จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 ศึกษาในชั้นปีที่ 2

จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 16.20 และศึกษาในชั้นปีที่ 4
จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และเพศชาย จำนวน

10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และมีอายุระหว่าง 21-25 ปี
จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 และอายุระหว่าง 15-
20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของผู้เข้าอบรมจำแนกตามสถานภาพ N = 37

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
คณะ		
1. คณะบริหารธุรกิจ	24	64.90
2. คณะนิติศาสตร์	9	24.30
3. คณะศิลปศาสตร์	3	8.10
4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	2.70
รวม	37	100.0
ชั้นปี		
ปี 1	13	35.10
ปี 2	6	16.20
ปี 3	13	35.10
ปี 4	5	13.50
รวม	37	100.0
เพศ		
ชาย	10	27.00
หญิง	27	73.00
รวม	37	100.0
อายุ		
15-20 ปี	15	40.50
21-25 ปี	22	59.50
รวม	37	100.00

5.2 ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมโครงการการ
อบรมแกนนำต่อต้านภัยยาเสพติด

พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมภาพรวม
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{\mu} = 4.45$, S.D = 0.65) เมื่อ
จำแนกตามรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้เข้ารับการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่
ดีต่อกัน ($\bar{\mu} = 4.64$, S.D = 0.58) และผู้ดำเนินโครงการ
ดูแลบริการอำนวยความสะดวกผู้เข้าอบรมด้วยความเต็มใจ
($\bar{\mu} = 4.64$, S.D = 0.48) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมโครงการการอบรมแกนนำต่อต้านภัยยาเสพติด

รายการ	$\bar{\mu}$	S.D.	แปลความ
1. เนื้อหาในการอบรมมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของท่าน	4.51	0.55	มากที่สุด
2. สถานที่ในการจัดการอบรมมีความเหมาะสม	4.35	0.71	มากที่สุด
3. สื่อที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสม	4.29	0.74	มากที่สุด
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปพัฒนาตนเองและปฏิบัติได้	4.29	0.77	มากที่สุด
5. วิทยากรมีความรอบรู้และถ่ายทอดได้อย่างเหมาะสม	4.56	0.60	มากที่สุด
6. เทคนิคและวิธีการสอนของวิทยากรมีความเหมาะสมกับเนื้อหาการอบรม	4.45	0.60	มากที่สุด
7. ท่านได้รับความรู้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.51	0.55	มากที่สุด
8. บรรยากาศจัดการอบรมมีความเป็นกันเอง	4.59	0.64	มากที่สุด
9. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าอบรม	4.43	0.80	มากที่สุด
10. ผู้เข้ารับการอบรมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.64	0.58	มากที่สุด
11. ผู้ดำเนินโครงการจัดการอบรมได้ตามเนื้อหาและระยะเวลาที่กำหนด	4.43	0.68	มากที่สุด
12. ผู้ดำเนินโครงการดูแลบริการอำนวยความสะดวกผู้เข้าอบรมด้วยความเต็มใจ	4.64	0.48	มากที่สุด
13. ผู้ดำเนินโครงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้าอบรม	4.48	0.65	มากที่สุด
14. สื่อโสตทัศนูปกรณ์มีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย	4.35	0.71	มากที่สุด
15. อุปกรณ์เครื่องเขียนจำนวนเพียงพอ	4.37	0.79	มากที่สุด
รวม	4.45	0.65	มากที่สุด

5.3 ความรู้หลังการอบรมของผู้เข้าอบรม

พบว่า ความรู้หลังการอบรมของผู้เข้าอบรมมี คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คะแนนความรู้หลังการอบรมของผู้เข้าอบรม

ลำดับ	คณะที่กำลังศึกษา	ชั้นปี	คะแนนสอบวัดความรู้ (20 คะแนน)	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70
1	นิติศาสตร์	2	14	✓	
2	นิติศาสตร์	2	14	✓	
3	นิติศาสตร์	4	14	✓	
4	นิติศาสตร์	3	14	✓	
5	นิติศาสตร์	3	14	✓	
6	นิติศาสตร์	2	14	✓	
7	นิติศาสตร์	2	6		✓
8	นิติศาสตร์	2	14	✓	
9	นิติศาสตร์	4	14	✓	
10	บริหารธุรกิจ	4	8		✓



ลำดับ	คณะที่กำลังศึกษา	ชั้นปี	คะแนนสอบวัดความรู้ (20 คะแนน)	ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70	ไม่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 70
11	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
12	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
13	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
14	บริหารธุรกิจ	3	14	✓	
15	บริหารธุรกิจ	4	8		✓
16	บริหารธุรกิจ	4	14	✓	
17	บริหารธุรกิจ	1	8		✓
18	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
19	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
20	บริหารธุรกิจ	3	9		✓
21	บริหารธุรกิจ	3	14	✓	
22	บริหารธุรกิจ	3	9		✓
23	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
24	บริหารธุรกิจ	3	14	✓	
25	บริหารธุรกิจ	3	14	✓	
26	บริหารธุรกิจ	1	11		✓
27	บริหารธุรกิจ	1	6		✓
28	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
29	บริหารธุรกิจ	3	14	✓	
30	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
31	บริหารธุรกิจ	3	14	✓	
32	บริหารธุรกิจ	1	14	✓	
33	บริหารธุรกิจ	1	9		✓
34	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	14	✓	
35	ศิลปศาสตร์	3	14	✓	
36	ศิลปศาสตร์	3	14	✓	
37	ศิลปศาสตร์	3	12		✓
รวม (คน)				27	10
คิดเป็นร้อยละ				72.97	27.03

5.4 การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติหลังการอบรม
พบว่า ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ
หลังการเข้าร่วมโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด
โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{\mu} = 4.47$, S.D = 0.69)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ
($\bar{\mu} = 4.56$, S.D = 0.83) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติหลังการเข้าร่วมโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด (N = 37)

รายการ	$\bar{\mu}$	S.D.	แปลความ
1) ท่านนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ	4.56	0.83	มากที่สุด
2) ท่านนำความรู้ที่ได้ไปบอกเพื่อนที่ไม่ได้อบรม	4.51	0.86	มากที่สุด
3) ท่านนำความรู้ที่ได้ไปจัดแผนเฝ้าระวังภัยเสพติด	4.35	0.71	มากที่สุด
4) ท่านรับรู้ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่แกนนำ	4.43	0.68	มากที่สุด
5) ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติงานของแกนนำ	4.51	0.50	มากที่สุด
6) ท่านมักเสียสละเวลาให้กับการปฏิบัติหน้าที่แกนนำ	4.48	0.60	มากที่สุด
รวม	4.47	0.69	มากที่สุด

5.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อคณะวิชา

พบว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อคณะวิชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{\mu}$ = 4.56, S.D = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการอบรมทำให้ท่านมีภาวะผู้นำมากขึ้น ($\bar{\mu}$ = 4.51, S.D = 0.69) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อคณะวิชา

ประโยชน์ที่ได้จากการอบรม	$\bar{\mu}$	S.D.	แปลความ
1) ผู้เข้าร่วมอบรมที่ผ่านกระบวนการอบรมมีทักษะในการเผยแพร่ความรู้ต่อเพื่อนในคณะ	4.40	0.64	มากที่สุด
2) การอบรมทำให้ท่านมีภาวะผู้นำมากขึ้น	4.51	0.69	มากที่สุด
3) การอบรมทำให้ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานแกนนำเพิ่มขึ้น	4.40	0.72	มากที่สุด
4) การอบรมทำให้ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของแกนนำมากขึ้น	4.48	0.65	มากที่สุด
5) คณะ สาขาวิชาของท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่แกนนำของท่าน	4.43	0.83	มากที่สุด
รวม	4.44	0.70	มากที่สุด

6. การอภิปรายผล

6.1 ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมโครงการการอบรมแกนนำต่อต้านภัยยาเสพติด อยู่ระดับมากที่สุด อภิปรายผลได้ว่า การจัดอบรมเกิดจากความต้องการจำเป็นของผู้เข้าอบรม จากการเผชิญปัญหาด้านการติดยาเสพติดของผู้ใกล้ชิด หรือเพื่อน ดังนั้นรูปแบบการอบรมจัดเนื้อหาที่สอดคล้องกับความต้องการในการเข้าอบรม ซึ่งปัญหา

ยาเสพติดเป็นปัญหาระดับโลก และสังคมไทยกำลังประสบปัญหาเป็นอย่างมาก จากสถิติการจับกุมคดียาเสพติด ประจำปีงบประมาณ 2560 พบว่ามีจำนวน 192,613 ราย (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

6.2 ความรู้หลังการอบรมของผู้เข้าอบรม โดยส่วนใหญ่คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 อภิปรายผลได้ว่าเนื้อหาการจัดอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ

โครงการ และผู้เข้าอบรมได้รับการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านยาเสพติดที่มีความรู้ที่ทันสมัย ทันสถานการณ์

6.3 การนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติหลังการอบรม โดยภาพรวมระดับมากที่สุด อภิปรายผลได้ว่า เนื้อหา และกระบวนการในการอบรมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาที่ผู้เข้าอบรมกำลังเผชิญอยู่ จึงสามารถนำไปปฏิบัติได้มากที่สุด และส่งผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการที่มีต่อคณะวิชา สามารถสร้างแกนนำเพื่อขยายผลในการสร้างแกนนำคนต่อไปในการต่อต้านยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

7. สรุปและข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

7.1.1 นำข้อมูลที่ได้ พัฒนารูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

7.1.2 นำเสนอผลการวิจัยและกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถาบัน

7.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการวิจัยติดตามการขยายผลของแกนนำต่อต้านยาเสพติด

7.2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี ในการดำเนินการจัดอบรมเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

1. คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2561). **แผนประชารัฐร่วมใจปลอดภัยยาเสพติด พ.ศ.2561**. www.oncb.go.th. เข้าถึงข้อมูล 7 พฤศจิกายน 2561.
2. พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2560). **การประเมินโครงการฝึกอบรม : แนวคิด รูปแบบ และกระบวนการประเมิน**. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 10 (1), ม.ค. – มิ.ย., 42-57.
3. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. (2560). **เอกสารโครงการอบรมแกนนำต่อต้านยาเสพติด วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ประจำปี พ.ศ. 2560 (เอกสารอัดสำเนา)**

4. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา**. <http://www.mua.go.th>. เข้าถึงข้อมูล 8 พฤศจิกายน 2561.
5. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2561). **สถิติการจับกุมคดียาเสพติด ประจำปีงบประมาณ 2560**. <https://data.go.th> เข้าถึงข้อมูล 8 พฤศจิกายน 2561.

การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

The Development and Guidelines for The Implementation of Student's Support
System to all Schools Under the Jurisdiction of the Ministry of Secondary
Education Office Service Area 28

เพลินพิศ สิงห์คำ¹

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 3) เพื่อการศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการวิเคราะห์หัตถ์ชี้ความต้องการจำเป็น (PNI) และการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 4) เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ **ระยะที่ 1** การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน **ระยะที่ 2** ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,647 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,430 คนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,647 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน ครูผู้สอนจำนวน 358 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 499 คน **ระยะที่ 3** การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการวิเคราะห์หัตถ์ชี้ความต้องการจำเป็น (PNI) และการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน และครูที่ปรึกษา จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียนต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติดีเยี่ยม ของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งได้รับรางวัลระดับสหวิทยาเขต ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับประเทศรวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน **ระยะที่ 4** แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

¹นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ทางด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 รวมทั้งหมดจำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม พิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและประเมินแนวทางการดำเนินงานตาม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน การส่งเสริมและพัฒนา ด้านคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการป้องกันและ แก้ไขปัญหา

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจัดลำดับความต้องการ ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยเรียงลำดับดังนี้ คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้าน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยเรียงลำดับดังนี้ คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

3. ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ในการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการคัดกรองนักเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการส่งต่อนักเรียน ลำดับที่ 3 การป้องกันและแก้ไขปัญหา ลำดับที่ 4 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และลำดับที่ 5 ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

4. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานตามระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน สรุปได้ดังนี้ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการคัดกรองนักเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดด้านการ ส่งเสริมและพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และด้านการส่งต่อนักเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สรุปโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ การพัฒนาแนวทาง, การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Abstract

This research aims were: 1) to study the elements and indicators of student supporting system of schools under the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28 2) to review the current condition and the purpose of the student supporting system of schools under the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28 3) to study the practice of assisting the students by analyzing the needs (PNI) and the study of the best practices (Best Practice) of the schools under the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28 4) to improve the student supporting system of schools under the Ministry Office

of Secondary Education Service Area 28. This research was divided into 4 phases: **Phase 1:** examine the compositions and Indicators for the implementation of student support system of secondary schools under the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28. To check the suitability of components and indicators on the implementation of the system care for students with the assistance of five experts. **Phase 2:** study the current situation and desirable conditions of operation of the school's support system under the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28. The researcher studied the current conditions and desirable conditions. The sample consisted of 3,647 classified as school administrators under the jurisdiction of Ministry Office of Secondary Education Service Area 28 in the academic year 2558. 217 teachers and 3,430 samples, including school administrators under the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28 with a total of 3,647 by the year 2558. Compared with a total population sample sizing request Krejcie and Morgan, 141 teachers, 358 people, total sample of 499 people. **Phase 3:** Study the implementation of student support system by analysing the index needs (PNI) and graduated from the school with the best practices (Best Practice) of the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28, including information providers, 1 school administrator, 1 head of student Affairs Adviser, and 1 selected teacher. These persons must have an excellent performance and a school model for the implementation of student supporting system which won the provincial Campus. The school district or national will gather the data from 3 schools, 3 persons in each schools, and a total of 9 person. **Phase 4:** Develop the performance-based student supporting system of schools under the jurisdiction of Ministry Office of Secondary Education Service Area 28. Contributors were experts with knowledge of the operating system in the school office under the Ministry Office of Secondary Education Service Area 28. A total of nine people in a group discussion to consider the comments and feedback, and evaluate the implementation of the system of care and support for students in schools under the jurisdiction of Ministry Office of Secondary Education Service Area 28.

The research found that:

1. Elements and Indicators for the implementation of student support system, overall in the appropriate level and considering that it was found at the high level every sort of average score from descending below the promotion and development, the screening of students and forwards of known individual students and the prevention and resolution.

2. The current condition ; and prioritize the needs of the student support system.

- 2.1. The present condition of the system that look after school students, in the level and when it was in terms of the more important is to know students individually, to promote student development, for the prevention and resolution of problems, the forwarding of students for the screening of students.

- 2.2 The condition of the system to assist students of the school were located in most of the levels and when to consider a list of aspects that are found below the most was to recognize students individually the prevention and solving a problem forwards screening to promote student development.

3. The demand for (PNI) in the development of the operation of the care systems, order of need from decreasing as follows, 1. the screening students, 2. The export to students, 3. to prevent and solve the problem, 4. the students on an individual and 5. in the development of students.

4. To assess the appropriateness and feasibility of the care systems, by the 9 people can be summarized as follows: know each student in the appropriate was at the high level to prevent and solve the problem was in the promotion and development to be appropriate was at the high level for the students have the appropriate level and the degree conclusions, as well as the high level.

Keywords: The Development, The implementation of student's support system

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันได้ก้าวเข้าไปสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารที่สามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทางการศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเยาวชน (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ, 2545) การสร้างภูมิคุ้มกันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สามารถดำรงชีวิตด้วยวิถีแห่งปัญญาอย่างมีคุณค่าของตนเองและสังคม นับเป็นพันธกิจสำคัญของหน่วยงานการศึกษาและสถานศึกษาทุกระดับ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องช่วยกันร่วมรับผิดชอบในรูปของเครือข่ายพันธมิตรที่เข้มแข็ง (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2550)

ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจึงเป็นงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่โรงเรียนจำเป็นต้องจัดทำเพื่อให้มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีความชัดเจน มีการประสานงานสร้างความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีวิธีการกิจกรรมและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนักเรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต เพียงแต่ใช้เวลาและวิธีการที่แตกต่างกัน (กรมสามัญศึกษา, 2544)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามหลักการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายยังไม่เข้าใจถึงขั้นตอนของระบบการดำเนินงาน ครูยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การติดต่อประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องล่าช้า ขาดการติดตามกำกับดูแลจากฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ทำให้นักเรียนที่มีปัญหาทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรมและขาดทักษะในการดำเนินชีวิตมีโอกาสเสี่ยงต่อการติดยาเสพติดนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ปัญหาต่าง ๆ (รายงานประจำปี 2557 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28)

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์และคัดเลือกจากหลักการที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียนซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางนำไปสู่ การพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนต่อไป

2. คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อยู่ในระดับใด

3. แนวทางการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 เป็นอย่างไร

4. แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ควรเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

3. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

4. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง กระบวนการดูแลนักเรียนอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจนสอดคล้อง

กับการบริหารทั้งระบบของสถานศึกษา โดยอาศัยศักยภาพและความสัมพันธ์ของนักเรียนที่มีต่อครู รวมทั้งการประสานสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการป้องกัน แก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและยั่งยืน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียน ด้านการป้องกัน ช่วยเหลือและแก้ไข ด้านการส่งต่อนักเรียน

2. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง วิธีการ ขั้นตอนและกิจกรรมในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เพื่อให้บรรลุการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,647 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 217 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,430 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 499 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน และใช้เทคนิคการสุ่ม

แบบแบ่งชั้น ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน ครูผู้สอน จำนวน 358 คน

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และการศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน และครูที่ปรึกษา จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติดีเยี่ยม (Best Practice) ของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งได้รับรางวัลระดับสหวิทยาเขต ระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับประเทศรวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน

ระยะที่ 4 แนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งหมดจำนวน 9 คน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พิจารณาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะและประเมินแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งต่อ ด้านการรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการ ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่ามากที่สุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่ามากที่สุดคือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

3. ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ในการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ลำดับที่ 1 ด้านการคัดกรองนักเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการส่งต่อนักเรียน ลำดับที่ 3 การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านที่ 4 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และลำดับที่ 5 ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน

4. ผลแนวทางการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน สรุปได้ดังนี้ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมาก ด้านการคัดกรองนักเรียนมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านการป้องกัน และ แก้ไขปัญหา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมและพัฒนา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ด้านการส่งต่อนักเรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สรุปโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

7. อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน 4) การป้องกัน และแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียนซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์จากนักการศึกษา ที่มีชื่อเสียงและนักวิชาการทำให้ได้องค์ประกอบที่สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดุล สงวนศิลป์ (2553) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านนาโหม่ง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า การศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมแบบปรึกษาหารือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการให้คำปรึกษาในกระบวนการทำงาน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าความรู้มากำหนดขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ สามารถนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ และมีความต่อเนื่อง แต่มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าส่วนน้อยที่ยังไม่สามารถนำขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมนักเรียนการป้องกันและการแก้ไขปัญหานักเรียน การส่งต่อได้ จึงไม่สามารถตรวจสอบทบทวนระบบได้ จึงมีการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การให้คำปรึกษาในกระบวนการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถนำขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม

นักเรียน การป้องกันแก้ไขปัญหาและการส่งต่อ ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าสภาพที่เกิดขึ้นเป็นสภาพที่บ่งบอกถึงระบบคุณภาพในการบริหารจัดการการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพงษ์ เจริญไชย (2552) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวม พบว่า สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีเพศและภาระงานสอน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านกับสภาพการช่วยเหลือนักเรียนไม่แตกต่างกัน สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ของผู้บริหารและครู ที่มีเพศและภาระงานสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน แนวทางพัฒนาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการส่งต่อนักเรียน

3. แนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จากผู้ทรงคุณวุฒิในการ

สนทนากลุ่ม (Focus Group) แนะนำเสนอให้ครอบคลุมแล้ว นำมาสังเคราะห์นำรูปแบบที่ชัดเจนแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งทำให้ทราบว่างค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ นิมมา (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนไพศาลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยพื้นฐานด้านสภาวะแวดล้อมของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่า ความต้องการจำเป็นของโครงการ ความพร้อมและทรัพยากร ทั้งสององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลผลิตของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นผลทางตรงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่า ผลของการดำเนินโครงการสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุนทรวิชัย (2561 : 39) พบว่า ด้านกลุ่มงานกิจการนักเรียน ประกอบด้วย 8 กลุ่ม (1) งานรักษาวินัย และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน (2) งานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด/เอดส์ และการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดวินัย (3) งานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (4) งานพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (5) งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยและโภชนาการโรงเรียน (6) งานหัวหน้าระดับ (7) งานเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน (8) คณะกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียน

8. เอกสารอ้างอิง

1. กรมสามัญศึกษา. (2544). ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
2. ดุล สงวนศิลป์. (2553). ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านนาโม่ง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต.มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

3. บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
4. พระครูสุนทรวิชัย และ ถวิล ลดาวัลย์. (2561). กลยุทธ์การบริหารเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 10. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), หน้า 39.
5. วีรพงษ์ เจริญไชย. (2552). ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
6. ศิริรัตน์ นิมมา. (2554). ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนไพศาลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
7. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
8. สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4 ภูมิภาค, ในคู่มือการจัดการอบรมการแนะแนวสำหรับวิทยากร. กรุงเทพฯ : เอกสารการประชุมปฏิบัติการ : 43-47.

หนี้สงสัยจะสูญ และหนี้สูญ Doubtful Accounts and Bad Debt

รติพร มีชัย¹

ศุภกิจ พาณิชย์กุล²

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ การค้าและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจการให้บริการ ธุรกิจการซื้อขายสินค้า แม้กระทั่งธุรกิจผลิตสินค้า มีการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งกำไร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจทำให้ความสามารถในการซื้อของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านบวกและด้านลบ ธุรกิจต่างๆ จึงมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดจากกันนักธุรกิจอื่นๆ ที่ทำธุรกิจประเภทเดียวกัน สำหรับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขันท่ามกลางความผันแปรที่เปลี่ยนแปลงไปในการดำเนินธุรกิจจึงมีทั้งการซื้อขายสินค้าเป็นเงินเชื่อและเป็นเงินสด รวมทั้งการให้ส่วนลดต่างๆ สำหรับการขายสินค้าเป็นเงินเชื่อนั้น อาจจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้การค้า ถึงแม้ว่าโดยส่วนใหญ่แล้วลูกหนี้จะชำระหนี้ค่าสินค้าตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ในความเป็นจริงอาจจะมีลูกหนี้บางรายไม่ยอมชำระหนี้ ซึ่งกิจการไม่สามารถระบุได้ว่าจะมีลูกหนี้รายใดไม่ยอมชำระหนี้จนกว่าจะถึงกำหนดชำระหนี้แต่อย่างไรก็ตามกิจการยังจำเป็นต้องขายสินค้าเป็นเงินเชื่อเพราะส่งผลให้ยอดขายหรือรายได้เพิ่มขึ้นอันส่งผลทำให้กำไรเพิ่มขึ้นตามมาอีกด้วย ถึงแม้ว่าจะมีลูกหนี้บางรายไม่ยอมชำระหนี้ก็ตามนอกจากนั้นจากการศึกษางานวิจัยของ ชลลดา เหมะธูลีน (2561 : 51) พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อปัญหาในการจัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ประเภทจักสาน ในจังหวัดอุดรธานี

พบว่ามีปัญหาด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X}=4.03$) จัดอยู่ในเกณฑ์มาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่ามีปัญหาในการเปรียบเทียบข้อมูลย้อนหลังมากที่สุด รองลงมาคือการบันทึกรายการ รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และแม่นยำ และน้อยที่สุดคือความปลอดภัยในการเข้าใช้งานการจัดทำบัญชี ในบทความนี้จะนำเสนอในเรื่อง “หนี้สงสัยจะสูญ และหนี้สูญ” ตามลำดับต่อไปนี้

มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 101 เรื่อง หนี้สงสัยจะสูญและหนี้สูญ ได้ให้ความหมายโดยเฉพาะไว้ ดังนี้

ลูกหนี้การค้า (Accounts Receivable)

หมายถึง ลูกหนี้ที่เกิดจากการดำเนินการค้าตามปกติของธุรกิจ และจะมีข้อบัญญัติแตกต่างกันตามประเภทธุรกิจ เช่น ธุรกิจธนาคารพาณิชย์ หมายถึง บัญชีระหว่างธนาคารที่มีดอกเบี้ย เงินให้สินเชื่อและดอกเบี้ยค้างรับ กิจการประกันภัย หมายถึง บัญชีเบี้ยประกันภัยค้างรับ เงินค้างรับเกี่ยวกับการประกันต่อ และเงินให้กู้ยืม

ลูกหนี้อื่น (Other Receivable)

หมายถึง ลูกหนี้ที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินการค้าตามปกติของธุรกิจ เช่น

- ลูกหนี้และเงินให้กู้ยืมแก่กรรมการและลูกจ้าง
- เงินให้กู้ยืมแก่บริษัทในเครือและบริษัทร่วม
- รายได้อื่นค้างรับ

หนี้สูญ (Bad Debt)

หมายถึง ลูกหนี้ที่ติดตามทวงถามจนถึงที่สุดแล้ว แต่ไม่ได้รับชำระหนี้และได้ตัดจำหน่ายออกจากบัญชี

หนี้สงสัยจะสูญ (Doubtful Accounts)

หมายถึง ลูกหนี้ที่คาดว่าจะเรียกเก็บเงินไม่ได้ และถือเป็นค่าใช้จ่ายของรอบระยะเวลาบัญชีนั้น

^{1,2}อาจารย์ประจำสาขาบัญชี วิทยาลัยสันตพล

ค่าเผื่อหนี้สูญ (Allowance for Bad Debt) หรือ ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ (Allowance for Doubtful Accounts)

หมายถึง จำนวนที่กันไว้สำหรับลูกหนี้ที่คาดว่าจะเก็บเงินไม่ได้ และถือเป็นบัญชีปรับมูลค่าที่ตั้งขึ้นเพื่อแสดงเป็นรายการหักจากบัญชีลูกหนี้ในงบการเงินเพื่อให้คงเหลือเป็นมูลค่าสุทธิของลูกหนี้ที่คาดว่าจะเก็บได้

การบันทึกบัญชีลูกหนี้ที่เก็บเงินไม่ได้

ลูกหนี้การค้าเป็นลูกหนี้ที่เกิดจากการดำเนินงานตามปกติของกิจการ เช่น การขายสินค้าหรือการให้บริการเป็นเงินเชื่อซึ่งกิจการยังไม่ได้รับเงิน ส่วนลูกหนี้อื่น ๆ เป็นลูกหนี้ที่ไม่ได้เกิดจากการดำเนินงานโดยปกติของกิจการ เช่น การให้พนักงานหรือกรรมการบริษัทยืมเงิน ดังนั้นเมื่อมีการขายสินค้าหรือให้บริการเป็นเงินเชื่อตามปกติของกิจการ กิจการก็จะบันทึกไว้ในบัญชีลูกหนี้การค้า โดยอาจจะมีการกำหนดระยะเวลาในการชำระหนี้ เช่น 30 วัน หรือ 60 วัน หรือตามเงื่อนไขอื่นที่มีการตกลงกันระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย และเมื่อครบกำหนดชำระหนี้จากลูกหนี้กิจการจะบันทึกรับเงินสด และเครดิตบัญชีลูกหนี้การค้า ออกจากบัญชี แต่ทั้งนี้ในบางกรณีพบว่าลูกหนี้บางรายไม่ยอมชำระหนี้ตามกำหนดเวลาถึงแม้ว่ากิจการจะได้ดำเนินการติดตามทวงถามจนถึงที่สุดแล้วก็ตาม ดังนั้นจึงทำให้บัญชีลูกหนี้การค้า แสดงมูลค่าในงบแสดงฐานะทางการเงินมีจำนวนสูงกว่าที่เป็นจริง

เยาวรักษ์ สุขวิบูลย์ (2559) การบันทึกบัญชีลูกหนี้ที่เก็บเงินไม่ได้ มีวิธีปฏิบัติทั่วไป 2 วิธี คือ

1. ไม่บันทึกรายการจนกว่าในรอบระยะเวลาบัญชีที่มีหนี้สูญจริง จึงบันทึกบัญชีเป็นผลเสียหายในรอบระยะเวลาบัญชีนั้น โดยเดบิตหนี้สูญ ซึ่งเป็นบัญชีค่าใช้จ่ายและเครดิตบัญชีลูกหนี้ วิธีนี้เรียกว่า “วิธีตัดจำหน่ายโดยตรง” (Direct Write-off Method)
2. ประมาณจำนวนหนี้ที่คาดว่าจะเก็บเงินไม่ได้โดยคำนวณจากยอดขายหรือยอดลูกหนี้ แล้วบันทึกจำนวนที่ประมาณขึ้นนั้น โดยเดบิตบัญชีหนี้สงสัยจะสูญ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่าย และเครดิตบัญชีปรับมูลค่าลูกหนี้ คือบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ รายงานนี้ทำในรอบระยะเวลาบัญชีที่บันทึกการขาย วิธีนี้เรียกว่า “วิธีการตั้งค่าเผื่อ”

ดังนั้นการบันทึกบัญชีลูกหนี้ที่เก็บเงินไม่ได้ มีวิธีปฏิบัติ 2 วิธี สำหรับวิธีการตัดจำหน่ายโดยตรงนั้นเป็นวิธีที่ง่าย และสะดวก สอดคล้องกับการปฏิบัติทางภาษี แต่วิธีนี้ไม่เป็นที่ยอมรับเนื่องจากมีข้อบกพร่องที่ไม่เป็นไปตามหลักการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับรายได้ของรอบระยะเวลาบัญชี และมูลค่าของลูกหนี้ที่แสดงอยู่ในงบแสดงฐานะทางการเงิน ไม่ได้อยู่ในมูลค่าที่คาดว่าจะได้รับจริง เว้นแต่ในกรณีหนี้ที่คาดว่าจะเก็บเงินไม่ได้มีจำนวนที่ไม่มีนัยสำคัญสำหรับวิธีการตั้งค่าเผื่อ วิธีนี้เป็นไปตามหลักการบัญชีมีการประมาณลูกหนี้ที่คาดว่าจะเก็บเงินไม่ได้ และบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายในรอบระยะเวลาเดียวกันกับรายได้ที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้มีการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับรายได้ของรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บัญชีลูกหนี้ในงบการเงินแสดงมูลค่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงด้วยการปรับมูลค่าด้วยบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ อย่างไรก็ตามวิธีนี้ต้องมีการประมาณหนี้สงสัยจะสูญขึ้น ซึ่งการประมาณนั้นสามารถทำได้โดยอาศัยประสบการณ์จากอดีตที่ผ่านมา สภาพแวดล้อมด้านการตลาด และสภาพทางเศรษฐกิจ รวมทั้งการวิเคราะห์จำนวนลูกหนี้ที่ค้างชำระของกิจการ ประกอบการประมาณการดังกล่าว

วิธีการประมาณหนี้สงสัยจะสูญ (Estimating a Doubtful Accounts)

มาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 101 เรื่อง หนี้สงสัยจะสูญและหนี้สูญ วิธีการประมาณหนี้สงสัยจะสูญ มีดังนี้

1. วิธีร้อยละจากยอดขาย (Percentage of sale approach) วิธีนี้จะต้องวิเคราะห์จากประสบการณ์ที่ผ่านมาเกี่ยวกับลูกหนี้ที่เก็บเงินไม่ได้เทียบเป็นอัตราส่วนกับยอดขาย คือ

1.1 คำนวณเป็นร้อยละของยอดขายรวม โดยถือว่าการขายเป็นรายการที่ก่อให้เกิดลูกหนี้และอัตราส่วนของการขายสัมพันธ์กับจำนวนหนี้ที่เก็บเงินไม่ได้

1.2 คำนวณเป็นร้อยละของยอดขายเชื่อ โดยถือว่าการขายเชื่อสัมพันธ์โดยตรงกับลูกหนี้ส่วนการขายเงินสดไม่ก่อให้เกิดลูกหนี้อย่างไร

2. คำนวณเป็นร้อยละของยอดลูกหนี้โดยวิเคราะห์จากประสบการณ์ที่ผ่านมา กิจการจะสามารถ

ประมาณอัตราร้อยละของลูกหนี้ที่คาดว่าจะเก็บเงินไม่ได้ต่อยอดลูกหนี้ที่คงค้างอยู่ได้ดังนี้

2.1 คำนวณเป็นร้อยละของยอดลูกหนี้ โดยถือว่าอัตราส่วนของจำนวนหนี้สงสัยจะสูญสำหรับลูกหนี้ทั้งหมดจะคงที่

2.2 คำนวณโดยจัดกลุ่มลูกหนี้จำแนกตามอายุของลูกหนี้ที่ค้างชำระ กลุ่มลูกหนี้ที่ค้างชำระนานจะนำมาคำนวณหาจำนวนหนี้สงสัยจะสูญด้วยอัตราร้อยละที่สูงกว่าลูกหนี้ที่เริ่มค้างชำระเกินกำหนด โดยถือว่าลูกหนี้ที่ค้างชำระนานจะมีโอกาสไม่ชำระหนี้มากกว่าลูกหนี้ที่เริ่มเกิดขึ้น

3. คำนวณโดยพิจารณาลูกหนี้แต่ละราย และจะรวมเฉพาะรายที่คาดว่าจะเรียกเก็บเงินไม่ได้เท่านั้น เป็นหนี้สงสัยจะสูญ วิธีนี้อาจจะทำได้ยากในทางธุรกิจที่มีลูกหนี้จำนวนมาก

ดังนั้นวิธีการประมาณหนี้สงสัยจะสูญสามารถประมาณได้จากร้อยละของยอดขายและร้อยละของยอดลูกหนี้ หากประมาณจากร้อยละของยอดขายสามารถใช้ยอดขายรวมหรือยอดขายเชื่อ โดยนำอัตราร้อยละที่คาดว่าจะเก็บเงินไม่ได้คูณกับยอดขายนั้นๆ และบันทึกบัญชีเท่ากับจำนวนที่คำนวณได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงยอดคงเหลือก่อนปรับปรุงของบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญที่มีอยู่ในบัญชี

ส่วนการประมาณหนี้สงสัยจะสูญจากร้อยละของยอดลูกหนี้ซึ่งเป็นยอดลูกหนี้คงเหลือ ณ วันสิ้นปี ตามวิธีนี้จะใช้ยอดลูกหนี้เป็นเกณฑ์โดยหาอัตราร้อยละของจำนวนลูกหนี้ทั้งหมดหรือใช้วิธีการจำแนกอายุของลูกหนี้แต่ละราย และจำนวนค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญที่คำนวณได้จะนำไปหักจากบัญชีลูกหนี้ในงบแสดงฐานะทางการเงิน วิธีนี้ต้องคำนึงถึงบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญที่มีอยู่ในบัญชีก่อนทำการบันทึกบัญชีต้องหักด้วยยอดคงเหลือก่อนปรับปรุงของบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ

การตัดจำหน่ายหนี้สูญ (Write-off)

ปัญญา อิศระวรรณิช และ สุรินทร์ ภูมิจินดานนท์ (2559) เมื่อมีหลักฐานแน่นอนว่าลูกหนี้รายใดไม่ชำระหนี้กิจการจะต้องตัดจำหน่ายลูกหนี้รายนั้นเป็นหนี้สูญ การบันทึกการตัดจำหน่าย มี 2 ลักษณะ ขึ้นอยู่กับว่าค่าใช้จ่าย

หนี้สูญนั้น สามารถถือเป็นรายจ่ายทางภาษีของกิจการได้หรือไม่ การจะถือเป็นรายจ่ายทางภาษีกิจการควรมีหลักฐานการติดตามทวงถามจนถึงที่สุดแต่ไม่สามารถบังคับให้ลูกหนี้ชำระหนี้ได้ หรือลูกหนี้ถูกศาลตัดสินให้ล้มละลาย ลูกหนี้เสียชีวิต หรือลูกหนี้หายสาบสูญ ซึ่งตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการเงื่อนไขที่กรมสรรพากรกำหนดตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 186 (พ.ศ.2534) แต่หากไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวกิจการก็สามารถตัดหนี้สูญได้ เพื่อไม่ให้ยอดลูกหนี้ค้างเกินความจริงที่จะเรียกเก็บได้ เรียกว่าการตัดหนี้สูญทางบัญชี

ดังนั้นในการบันทึกบัญชีเพื่อตัดจำหน่ายหนี้สูญจึงพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ

1. การตัดจำหน่ายลูกหนี้เป็นหนี้สูญเป็นไปตามกฎหมายภาษีอากร ซึ่งหนี้สูญจำนวนดังกล่าวถือเป็นค่าใช้จ่ายได้ในการคำนวณกำไร(ขาดทุน) เพื่อเสียภาษีอากรเมื่อมีการตัดจำหน่ายลูกหนี้เป็นหนี้สูญจะเดบิตหนี้สูญ และเครดิตลูกหนี้ และบันทึกโอนบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญออกจากบัญชีเท่ากับบัญชีลูกหนี้ที่ตัดเป็นหนี้สูญ และเครดิตบัญชีหนี้สงสัยจะสูญ

2. การตัดจำหน่ายลูกหนี้เป็นหนี้สูญเป็นเพียงรายการทางบัญชีหรือไม่เป็นไปตามกฎหมายภาษีอากรตามวิธีจะเดบิตบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ และเครดิตลูกหนี้ ซึ่งการตัดหนี้สูญทั้ง 2 วิธีนี้ บัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ และบัญชีลูกหนี้จะลดลงเท่ากับจำนวนที่ตัดเป็นหนี้สูญ

หนี้สูญได้รับคืน (Bad debt recovery)

ปิติพัฒน์ ฉัตรอัครพัฒน์ (2549) หนี้สูญได้รับคืนถือเป็นรายได้อื่นๆ หรือรายได้เบ็ดเตล็ด สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีที่เกิดรายการวิธีการทางบัญชีสำหรับหนี้สูญได้รับคืนจะมีแนวปฏิบัติต่อเนื่องจากเกณฑ์การตัดจำหน่ายหนี้สูญ

มาตรฐานการบัญชีฉบับที่ 101 เรื่อง หนี้สงสัยจะสูญและหนี้สูญ หนี้สูญได้รับคืนในบางรอบระยะเวลาบัญชี กิจการอาจจะได้รับชำระหนี้จากลูกหนี้ที่ได้จำหน่ายเป็นหนี้สูญไปแล้ววิธีการบัญชีอาจจะทำได้โดยการถือเอาเงินที่ได้รับเป็นรายได้อื่นๆ หรือนำไปเพิ่มบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ ผู้สนับสนุนวิธีแรกให้เหตุผลว่า เมื่อกิจการได้จำหน่ายลูกหนี้รายใดเป็นหนี้สูญแล้ว ก็ถือว่าความสัมพันธ์กับลูกหนี้

รายนั้นก็สิ้นสุดลง และกระบวนการเกี่ยวเนื่องกับการขาย และการชำระเงินครบถ้วนแล้วสำหรับลูกหนี้รายนั้น หากมีการชำระเงินภายหลังถือว่าเป็นการได้รับเงินโดยไม่ได้คาดหวังไว้ จึงถือเป็นรายได้อื่นๆ

ผู้สนับสนุนวิธีที่ 2 เห็นว่า ถ้าหากลูกหนี้ที่จำหน่ายเป็นหนี้สูญแล้วชำระหนี้ให้กิจการการลงบัญชีกลับรายการเดิมโดยตั้งบัญชีลูกหนี้รายนั้นขึ้นมาใหม่ และเพิ่มบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ ด้วยจำนวนเดียวกันโดยถือเสมือนว่าไม่เคยจำหน่ายลูกหนี้รายนั้นเป็นหนี้สูญมาก่อน และลงรายการชำระเงินที่ได้รับนั้นเป็นการชำระหนี้ตามปกติ

ในกรณีที่มีการตัดหนี้สูญเป็นไปตามเกณฑ์กฎหมายภาษีอากร การลงรายการหนี้สูญได้รับคืนคือ

1. เดบิตลูกหนี้ขึ้นมาใหม่ และเครดิตหนี้สูญได้รับคืน ซึ่งถือเป็นรายได้อื่นๆ

2. ลงบัญชีรับเงินสด และเครดิตบัญชีลูกหนี้

ในกรณีที่มีการตัดหนี้สูญเป็นเพียงรายการทางบัญชี การลงรายการหนี้สูญได้รับคืน คือ

1. เดบิตตั้งบัญชีลูกหนี้ขึ้นมาใหม่ และเครดิตบัญชีค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ เป็นการกลับรายการที่ลงไว้ในตอนที่ตัดจำหน่ายบัญชี

2. ลงบัญชีรับเงินสด และเครดิตบัญชีลูกหนี้

ดังนั้นถึงแม้ว่ากิจการได้มีการตัดจำหน่ายลูกหนี้เป็นหนี้สูญไปแล้ว อาจจะมีลูกหนี้บางรายนำเงินมาชำระคืนให้กับกิจการในภายหลังเรียกว่า “หนี้สูญได้รับคืน” ซึ่งถือเป็นรายได้อื่นๆ แสดงอยู่ในงบกำไรขาดทุน ซึ่งการบันทึกบัญชีหนี้สูญได้รับคืน จึงเป็นการบันทึกบัญชีต่อเนื่องจากการตัดจำหน่ายลูกหนี้เป็นหนี้สูญ ในการบันทึกบัญชีหนี้สูญได้รับคืนมานั้น ขึ้นอยู่กับว่า ณ วันที่ตัดจำหน่ายลูกหนี้เป็นหนี้สูญเป็นการตัดหนี้สูญตามเกณฑ์กฎหมายภาษีอากร หรือเป็นการตัดหนี้สูญเป็นเพียงรายการทางบัญชี สำหรับการบันทึกบัญชีหนี้สูญได้รับคืนตามเกณฑ์กฎหมายภาษีอากร จะบันทึกบัญชี โดยเดบิตลูกหนี้ และเครดิตหนี้สูญได้รับคืน พร้อมกับบันทึกรับเงินสดด้วยการเดบิตเงินสด และเครดิตลูกหนี้ ออกจากบัญชี ส่วนหนี้สูญได้รับคืนในกรณีที่เป็นการตัดหนี้สูญเป็นเพียงรายการทางบัญชีจะบันทึกกลับรายการตอนที่ตัดจำหน่ายเป็นหนี้สูญโดยการเดบิตลูกหนี้ เครดิตค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ พร้อมกับบันทึกรับเงินสดเช่นเดียวกับ

หนี้สูญได้รับคืนตามเกณฑ์กฎหมายภาษีอากร ส่วนจำนวนเงินที่บันทึกบัญชีจะเท่ากับจำนวนเงินที่ได้รับชำระคืนมาทั้ง 2 กรณี

เอกสารอ้างอิง

1. ชลลดา เหมะธูลิน, นฤมล ชินวงศ์ และยุทธนา จันทร์ปิตุ. (2561). ปัญหาในการจัดทำบัญชีวิสาหกิจชุมชนของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ประเภทจักสาน ในจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 51.
2. ปัญญา อิศระวรวานิช และ สุนิรัตน์ วุฒิจินดานนท์. (2559). การบัญชีชั้นกลาง 1. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : หจก.สำนักพิมพ์ฟิลิสส์เซ็นเตอร์
3. ปิติพัฒน์ ฉัตรอัครพัฒน์. (2549). การบัญชีชั้นกลาง 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักส์
4. เยวรักษ์ (รัตนเพียรธัมมะ) สุขวิบูลย์. (2559). การบัญชีชั้นกลาง 1. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : หจก.ทีพีเอ็น เพรส
5. สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2549). มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 101 (ปรับปรุง 2549) เรื่อง หนี้สงสัยจะสูญและหนี้สูญ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

Quality of Working Life of Commune Administration

Organization Employee in Chiang Mai Province

พิศโสภา ทิฆามวงศ์¹

สิวลี รัตนปัญญา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 412 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 3) ความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมด้านสังคม 6) ความยุติธรรมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลพบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตำแหน่งงาน, ช่วงอายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $p < 0.01$, $p < 0.02$, $p < 0.01$, $p < 0.01$, และ $p < 0.01$, ตามลำดับ) และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 51.1

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purpose of this research was to compare the quality of working life and the factors related to the quality of working life of Commune Administration Organizations employee in Chiang Mai Province. Four hundred and twelve subjects, who worked in Commune Administration Organizations, were participated. A survey using a questionnaire was conducted based on the eight points criteria of Walton's theoretical framework (Walton, 1974) including : 1) Adequate and fair compensation 2) Safe, healthful working condition 3) Opportunity to develop human capacities 4) Opportunity for career growth 5) Social integration in the work force 6) Constitutionalism 7) Work and Quality of life and 8) Social relevance. From the analysis it was found that the subjects perceived high level of quality of work life. Through the comparison analysis it was revealed that of job performance, age range, marital status, monthly income, work experience and size of the Administration Organization were significantly different of overall quality of work life among employees ($p < 0.01$, $p < 0.01$, $p < 0.02$, $p < 0.01$, $p < 0.01$, and $p < 0.01$, respectively).

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Moreover, three factors which are work characteristics, self efficacy in work, and management system perceived have significant influence on quality of work life ($p = 0.01$). It can be predicted 51.1% of quality of work life.

Keywords : Quality of Working Life, Employee, Commune Administration Organization

1. บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในสำนักงานหรือสถานที่ทำงาน การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงทักษะ เชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ (ธีรภัทร ชติยะหล้า. 2555)

ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เพราะถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองพอใจ ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ อบต. เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดภายในจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบล ซึ่งเป็นเขตชนบทอันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ มีหน้าที่หลัก คือจัดทำบริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความ

สะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ฯลฯ (พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งจะมีสถานะทางกฎหมายเหมือนกันและมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะอย่างเดียวกัน แต่กลับมีสถานะทางการคลังแตกต่างกัน เนื่องจากแหล่งรายได้หลักขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ มาจากรายได้ที่จัดเก็บเอง ซึ่งสภาพที่ตั้งและความเจริญทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันทำให้รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลและขนาดขององค์กรมีความแตกต่างกันไป ด้วย สถานะทางการคลังหรือขนาดขององค์กรที่แตกต่างกันนี้เอง ที่ส่งผลให้จำนวนบุคลากร สภาพการทำงาน และปริมาณงานหรือภาระงานของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน (สุเนตร นามโคตศรี. 2553) นอกจากนี้การบริหารราชการท้องถิ่นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี เข้ามารับหน้าที่ในการบริหาร ต่างก็มีวิสัยทัศน์และนโยบายทางการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของผู้บริหารอยู่เสมอ (เชมชญาธิษฐ์ ประดับพงษ์. 2556) ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เช่นเดียวกัน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน

และองค์กรเป็นอย่างมาก อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนางานเพื่อประโยชน์สุขและความเรียบร้อยของประชาชนในชุมชนต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดของหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานหลายประการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton) เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว เน้นพิจารณาถึงลักษณะแนวทางความเป็นสภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กร ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ เศรษฐกิจ และการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของคนทำงาน ประกอบด้วยทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 3) ความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมด้านสังคม 6) ความยุติธรรมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

4. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงระหว่างวันที่ 1 มกราคม-31 ธันวาคม 2559 จำนวนทั้งสิ้น 4,001 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559 ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. 2559)

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane.1973) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 364 คน และเพื่อป้องกันการตอบกลับไม่เต็มจำนวน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมเป็น 412 คน โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 89 แห่ง

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (อายุงาน) ตำแหน่งงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบริบทของงาน ได้แก่ ลักษณะงานและความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็นลักษณะงานจำนวน 10 ข้อ และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน จำนวน 8 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านการรับรู้ความสามารถในงาน โดยอาศัยทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของแบนดูรา

ร่วมกับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามจะประกอบไปด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบจำนวน 4 ข้อ และแบบสอบถามการรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 5 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) กำหนดให้แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ตามทฤษฎีของวอลตัน (Walton) ร่วมกับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งหมด 8 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 3 ข้อ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ ความรู้ความสามารถในงาน จำนวน 3 ข้อ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ การมีส่วนร่วมของสังคม จำนวน 4 ข้อ ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้แต่ละข้อมีคะแนน 5 ระดับ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 5 อำเภอ 5 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 412 คน โดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self – administered question) ซึ่งผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว จัดส่งให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ หลังจากนั้นจะมีการติดตามแบบสอบถามทางโทรศัพท์ เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 412 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลหลังจากทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการรับรู้ต่อระบบบริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล 2 กลุ่ม ที่ข้อมูลมีอิสระต่อกัน แต่เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงข้อมูลแบบโค้งไม่ปกติจึงใช้การวิเคราะห์สถิติ Mann-Whitney U test ได้แก่ เพศ และตำแหน่งงาน

2.2 วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน แต่เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงข้อมูลแบบโค้งไม่ปกติ จึงใช้การวิเคราะห์ Kruskal-Wallis test ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล

2.3 วิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้นด้วยวิธี Stepwise Multiple Regression เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัย และพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

5. สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดของหน่วยงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

(1.58:1) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ดำรงตำแหน่งข้าราชการมากที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระหว่าง 10,000–15,000 บาท มากที่สุดส่วนใหญ่มิประสบการณในการทำงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลระหว่าง 1–5 ปี รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10–15 ปี และทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 35 และทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ

บริบทของงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90 \pm S.D. = 53$ คะแนน) หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อลักษณะงานสูงที่สุดในข้อลักษณะงานที่ทำมีความสำคัญ และมีประโยชน์มากต่อหน่วยงาน ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.30 \pm S.D. = 0.67$ คะแนน) รองลงมา คือ งานที่ทำมีความสำคัญและมีประโยชน์มากต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.25 \pm S.D. = 0.75$ คะแนน) ส่วนข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อลักษณะงานต่ำที่สุด คือ พนักงานมีโอกาสทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยไม่ขึ้นกับบุคคลอื่นหรืองานของผู้อื่น ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56 \pm S.D. = 0.98$ คะแนน)

ด้านการรับรู้ในงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.28 \pm S.D. = 0.45$ คะแนน) หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูงที่สุดในข้อ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.40 \pm S.D. = 0.63$ คะแนน) รองลงมาคือ ท่านภูมิใจและจะบอกคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ใน

ระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.34 \pm S.D. = 0.63$ คะแนน) ส่วนข้อที่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความเห็นด้วยต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจและยอมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 4.20 \pm S.D. = 0.63$ คะแนน)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ในภาพรวมพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87 \pm S.D. = 0.51$ คะแนน) โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอันดับที่ 1 คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.22 \pm S.D. = 0.58$ คะแนน) รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02 \pm S.D. = 0.55$ คะแนน) ส่วนด้านที่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความคิดเห็นด้วยต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44 \pm S.D. = 0.89$ คะแนน)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและขนาดของหน่วยงาน พบว่าตำแหน่งงาน, ช่วงอายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $p < 0.01$, $p < 0.02$, $p < 0.01$, $p < 0.01$, และ $p < 0.01$, ตามลำดับ) ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 51.1

6. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และขนาดของหน่วยงาน พบว่า ตำแหน่งงาน, ช่วงอายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในส่วนของตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เช่น ค่าราชการ/ลูกจ้างประจำ สามารถได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านการศึกษาของบุตร ค่าเช่าบ้าน บำเหน็จ บำนาญ ระยะเวลาของการลาที่มากกว่า พนักงานจ้าง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบยอ จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ อีกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ช่วงอายุที่มีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความคิดเห็น การตัดสินใจ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และยังส่งผลให้ความเครียดด้านการทำงานมีน้อยกว่า มีความมั่นคงในด้านการงาน ไม่ย้ายงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย สอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนารณ์ บุญมี (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า การเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของ อนันต์ แม่กอง (2558) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบยอ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุระหว่าง 20 – 31 ปี บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี นอกจากนี้สถานภาพสมรสที่ต่างกันยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอีกด้วย โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีสถานภาพสมรสอาจมีความเครียดน้อยกว่าสถานภาพโสด เนื่องจากมีคนในครอบครัวที่พร้อมรับฟังความทุกข์ สุขและช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต จึงทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีกว่าและมองโลกในแง่บวก ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับการศึกษาของ ณปภัชน์ ตะสิงห์ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากกว่า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบยอ จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท บุคลากรที่มีเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท และบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร อันได้แก่ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานที่มากกว่า มีผู้รับผิดชอบในงานเฉพาะด้านครบทุกสายงาน และปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งงานหรือขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางและขนาดเล็ก สอดคล้องกับการศึกษาของวิฑูรย์ เส่งเข้า (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการที่มีระดับชั้นของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน การรับรู้ต่อความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 51.1 เนื่องจากลักษณะงานเปรียบเสมือนแรงจูงใจในการทำงาน หากผลการปฏิบัติงานสำเร็จ หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มผลตอบแทนให้กับตนเองจากคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดี เช่นเดียวกับการรับรู้ หากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะส่งผลต่อการตัดสินใจและการแสดงออกซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร นิกรศิริ และ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรผู้มีความรู้สูง กรณีศึกษา : องค์การภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีความรู้สูง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการใช้ศักยภาพในการทำงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร สามารถใช้อธิบายความผันแปรของความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์กรได้ร้อยละ 61.30 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล สีนสุพรรณ และคณะ (2561 : 49) พบว่า จากการศึกษาดูงานที่ศูนย์คำคุณศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพผู้พิการ บ้านทรัพย์สมบูรณ์ คนพิการกับตึกสงฆ์อาพาธ และห้องพิเศษโรงพยาบาลอุบลรัตน์ และศูนย์การเรียนรู้บ้านคำปลาหายนันช่วยให้เห็นภาพรวมของการพัฒนารูปแบบการดูแลสุขภาพโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างพอเพียงและยั่งยืนโดยกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ (1) ด้านภาวะผู้นำ จะต้องมองเห็นภาพรวมทั้งหมด และสามารถเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการร่วมกันได้ (2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรัก ความสามัคคี ความจริงใจต่อกันเป็น

สิ่งสำคัญ (3) ด้านทักษะการจัดการ รู้เป้าหมาย การรวมกลุ่มร่วมคิดร่วมทำเรียนรู้ไปด้วยกัน เป็นสิ่งจำเป็น

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านบุคลากร ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ควรกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ให้มีความชัดเจนและเหมาะสม หากจำเป็นต้องมีการมอบหมายภารกิจด้านอื่นนอกเหนือจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ควรคำนึงถึงปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงานด้วย อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านหน่วยงาน ควรมีมาตรการสำหรับป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ เช่น ถังดับเพลิงหากเกิดอัคคีภัยหรือการทำประกันวินาศภัยแก่พนักงาน หากเกิดความเสียหายแก่พนักงานเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน จัดสถานที่ สภาพแวดล้อมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง และอุณหภูมิให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีสถานที่ ที่ทันสมัยสำหรับจัดกิจกรรม เช่น คอมพิวเตอร์สำนักงาน ห้องประชุม โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในการให้บริการประชาชน

3) ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย พบว่า หากมีการถ่ายโอนภารกิจมายังท้องถิ่น ควรถ่ายโอนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำหรับภารกิจดังกล่าวด้วย นอกจากนี้ ควรมีการจัดอบรมขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพควมมีระเบียบ วิธี ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายงบประมาณสำหรับดำเนินการกิจต่างๆที่ชัดเจน ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน

เขตพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพื่อพัฒนาระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเท่าเทียมกัน

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล

8. เอกสารอ้างอิง

1. เขมขณานิษฐ์ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 32(6), 109.
2. ณปภัช ตะสิงห์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
3. อีราภัทร ชัดยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง ลำพูน**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
4. นฤมล สีนสุพรรณ และคณะ. (2561). **แนวทางการดูแลสุขภาพ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 49.
5. นิภาพร นิกรศิริ และ ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2558). **ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของบุคลากรผู้มีความรู้สูง กรณีศึกษา : องค์การภาคเอกชนในประเทศไทยที่ใช้ระบบการบริหารจัดการบุคลากรผู้มีความรู้สูง**. HROD Journal. 7(2), 1-17.
6. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537). **ราชกิจจานุเบกษา**, 111 (ตอนที่ 53 ก), 6-7.
7. รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
8. วิฑูรย์ เสงี่ยม (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
9. สุเนตร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
10. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. (2559, กุมภาพันธ์). **มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 2/2559**, เชียงใหม่.
11. อนันต์ แม่กอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบยอ จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
12. Bandura, A. (1978). **Reflection on self-efficacy**. In. S. Rachman (ed), *Advances in Behavior Research and Therapy*. 1 : 237-269. Oxford : Pergamon Press.
13. Bandura, A. (1997). **Social Learning Theory**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
14. Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introduction analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row
15. Walton, R.E. (1974). **Improving Quality of work life**. Harvard Business Review, 149, pp.10-35

การพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรแบบมีส่วนร่วมโรงพยาบาลหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
The Development on Participation Service Behavior in Nong Song Hong Hospital,
Khon Kaen Province

อัญธิชา โพธิ์ชันชัย¹

นฤมล สีนสุพรรณ²

กุหลาบ ปุริสาร³

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาและความต้องการของผู้มารับบริการต่อพฤติกรรมบริการของบุคลากรโรงพยาบาลหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น 2) ความพึงพอใจของผู้มารับบริการในโรงพยาบาลหนองสองห้อง 3) การพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรแบบมีส่วนร่วมโรงพยาบาลหนองสองห้อง 4) เปรียบเทียบการได้รับความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการก่อน และหลังการอบรมเชิงปฏิบัติ และ 5) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรโรงพยาบาลหนองสองห้อง กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร จำนวน 52 คน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยผู้ป่วยนอก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบทดสอบความรู้ การสนทนากลุ่ม การสังเกต การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้วยเทคนิคเชิงสร้างสรรค์ AIC การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ระยะที่ 2 การพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กลยุทธ์วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยเทคนิค AIC ระยะเวลาดำเนินการในเดือน มิถุนายน 2561 – ตุลาคม 2561 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการที่สำคัญ คือบุคลากรบางส่วนยังขาดพฤติกรรม ดังนี้ ด้านการตอบสนอง พบว่า ขาดความพร้อมต่อการให้บริการ และขาดความกระตือรือร้น ด้านมารยาท พบว่า บุคลากรพูดจาไม่ไพเราะ ด้านการสื่อสาร พบว่า ขาดการสื่อสารที่ดี ด้านความอดทนในการควบคุมอารมณ์ พบว่า บุคลากรขาดทักษะในการควบคุมอารมณ์ และด้านความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจ พบว่า ให้บริการตามหน้าที่ ไม่ใส่ใจ ส่วนความต้องการของผู้รับบริการต้องการให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความพร้อมตลอดเวลา พูดจาไพเราะมีรอยยิ้ม มีทักษะการสื่อสารที่ดี ควบคุมอารมณ์ และให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ 2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยรวมมีความพึงพอใจปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านมารยาทมีความพึงพอใจมากพึงพอใจปานกลางคือด้านการตอบสนอง ด้านความเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการด้านความอดทนในการควบคุมอารมณ์ และความพึงพอใจน้อย คือด้านการสื่อสาร 3) ผลการพัฒนาพฤติกรรมบริการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การประชุมปฏิบัติการ จากการสังเกต บุคลากรมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในกิจกรรมดีมาก 4) มีความรู้หลังการอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาคือบุคลากรได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการไปในทางที่ดีขึ้น เช่น มีความพร้อมต่อการบริการ ยิ้มทักทาย ไหว้ผู้มารับบริการ และที่สำคัญผลลัพธ์ที่ได้ คือ 5) ได้แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทโรงพยาบาลหนองสองห้อง และผู้รับบริการมีความประทับใจในบริการเพิ่มสูงขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาพฤติกรรมบริการ แบบมีส่วนร่วม

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการจัดการสุขภาพ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

² อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการจัดการสุขภาพ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Abstract

The purposes of this research were :1) to study the problems and needs of the customers about behavior of service personnel in Nong Song Hong Hospital, 2) to study the satisfaction of patients in Nong Song Hong Hospital, 3) to study the development of service behaviors of participant personnel in Nong Song Hong Hospital, 4) to compare the knowledge gained from personnel knowledge about service behavior before and after the training and 5) to study the development of service behavior of Nong Song Hong Hospital personnel. The research methodology was action research. The sampling were 52 personnel working in the outpatient department. Collecting data by questionnaire, semi-structured interview, knowledge test group, observation, focus group and AIC techniques. Phase 1-Study of problems and needs of customers .Phase II- Study of the development of service behaviors of personnel with AIC technique, during June 2018 - October 2018. Data were analyzed by descriptive statistics and analyzed by qualitative data by content analysis.

The search results : 1) The problems and needs were : that some of Staff were not ready to serve, lack of enthusiasm, communication, emotional control skills, Customers need service mind, good communication skills, and humanize care, 2) The satisfaction of the service recipients was at the moderate level, considering the aspects were, courtesy was at the much and the responsibility, sympathy, tolerance, emotional control were at the moderate level and the communication. 3) The results of participatory behavioral development from observation of personnel participation and cooperation in the activities were very good. 4) The knowledge gained after the training increased significantly ($p = .01$). The result of the development found that the staff have changed their behavior in a better way, such as being ready for service, smiling, greeting the recipient. 5) Finally that the development of service behaviors of personnel appropriate to the context of Nong Song Hong Hospital. Service recipients are more impressed with the service.

Keywords : Behavioral development , Participation

1. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐมาตรา 55 ได้บัญญัติให้ “รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่ว และป้องกันโรคการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพด้วยรัฐต้องพัฒนาการบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” และพระราชบัญญัติ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 52 ได้บัญญัติให้ “คนไทยย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้ มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุข

ของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ และการให้บริการสาธารณสุขของรัฐต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชนมีส่วนร่วมเท่าที่จะกระทำได้” จากนโยบายโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้าและตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 -2579) และกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้านคือ 1) ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ 2) บริการเป็นเลิศ 3) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล 4) บุคลากรเป็นเลิศเพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย (สำนักงานสาธารณสุข,2560) ประชาชนสามารถเข้าถึง

บริการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความประทับใจและไว้วางใจมากขึ้น จากนโยบายต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการและคาดหวังในระบบบริการ สุขภาพของรัฐมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการให้บริการ โดยเฉพาะอัตรากำลังของบุคลากรที่มีน้อยทำให้ มีภาระงาน เพิ่มมากขึ้น ไม่เพียงพอกับปริมาณผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วการให้บริการก็รีบเร่ง การพูดคุย การอธิบายหรือ สัมพันธ์ภาพน้อยลงตามไปด้วย (ปริยากร กมุขชาติ, 2559) และทำให้พฤติกรรมบริการของผู้ประกอบวิชาชีพให้บริการ ไม่มีประสิทธิภาพ ลำช้า ไม่กระตือรือร้น ใช้อารมณ์ในการทำงาน (ผ่องศรี อุทวัจ, 2558) เป็นต้นเหตุของความไม่ เข้าใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ทำให้เกิดเหตุการณ์ การร้องเรียนทางสื่อสารณะต่าง ๆ มีการฟ้องร้องต่อองค์กร วิชาชีพมีแนวโน้มการใช้มาตรการทางกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ ไม่เป็นที่ไว้วางใจและ ไม่สามารถเป็นที่พึ่งทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการ มาใช้บริการในทางตรงกันข้ามกับพบว่าภาคเอกชน สามารถ สร้างความพึงพอใจและประทับใจสำหรับผู้รับบริการ

ข้อมูลของโรงพยาบาลหนองสองห้อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 – 2560 พบข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ มีแนวโน้มจะเพิ่มความรุนแรงขึ้นเช่น ด้านการรักษาผิดพลาด การสื่อสารผิดพลาด ร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการบุคลากร ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมบริการ ของบุคลากรที่ได้รับข้อร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร มี เพิ่มขึ้น จำนวน 15, 13, 16 ใบรายงาน หากไม่มีการบริหารจัดการที่ดี ปัญหาด้านการบริการมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอาจ ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างและอาจมีความรุนแรงตามมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพด้าน พฤติกรรมบริการของบุคลากรโรงพยาบาลหนองสองห้อง ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน ผู้วิจัยเชื่อว่าหากบุคลากรได้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาดังแต่เริ่มต้น จะมีความภาคภูมิใจ มีความเป็นเจ้าของ แก้ปัญหาด้วยตัวเองให้เกิดการพัฒนา อย่างยั่งยืนมากกว่าหัวหน้าสั่งให้ทำ ซึ่งจะเป็นผลดีให้องค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของ ผู้มารับบริการ ต่อพฤติกรรมบริการของบุคลากร โรงพยาบาล หนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
- 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ในโรงพยาบาลหนองสองห้อง
- 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมบริการของ บุคลากรแบบมีส่วนร่วม โรงพยาบาลหนองสองห้อง
- 4) เพื่อเปรียบเทียบการได้รับความรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับพฤติกรรมบริการ ก่อนและหลังการอบรมเชิง ปฏิบัติการ
- 5) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม บริการของบุคลากร โรงพยาบาลหนองสองห้อง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาพฤติกรรม บริการของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มารับ บริการ โรงพยาบาลหนองสองห้อง ด้วยวิธีการศึกษา เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยตอบแบบสอบถาม จากผู้รับบริการที่แผนกผู้ป่วยนอกในช่วงเดือน กันยายน 2561 จำนวน 378 คน และสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวแทนภาคชุมชน จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ตัวแทนผู้รับบริการในเขตเทศบาล 2 คน ประธานชมรม และตัวแทนผู้สูงอายุ จำนวน 2 คน ประธานชมรมผู้พิการ และตัวแทนคนพิการ จำนวน 2 คน ตัวแทนพระภิกษุ จำนวน 2 รูป ตัวแทนเด็กนักเรียนมัธยม จำนวน 2 คน ตัวแทนหญิงฝากครรภ์ จำนวน 2 คน ตัวแทนภาครัฐ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นายกเทศบาลอำเภอหนองสองห้อง จำนวน 1 คน รองนายกเทศบาลอำเภอหนองสองห้อง จำนวน 1 คน ผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาล จำนวน 1 คน

ประธานอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน จำนวน 1 คน และ
อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน จำนวน 1 คน โดยเลือกแบบ
เฉพาะเจาะจง

**ระยะที่ 2 การศึกษาการพัฒนาพฤติกรรม
บริการของบุคลากรแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กลยุทธ์วิธีการ
อบรมเชิงปฏิบัติการด้วยเทคนิค AIC** ให้ความรู้เกี่ยวกับ
การพัฒนาพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ กับกลุ่มเป้าหมาย
บุคลากร 52 คน และยกร่างแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม
บริการของบุคลากรด้วยกระบวนการกลุ่ม สังเกตการณ์
พฤติกรรมบริการของบุคลากร ติดตามประเมินผล และ
สะท้อนข้อมูลปัญหา อุปสรรคเพื่อพัฒนาในวงรอบต่อไป

3.2 กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากร จำนวน 52 คน
ในหน่วยบริการผู้ป่วยนอก 6 หน่วยบริการ โรงพยาบาล
หนองสองห้อง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

3.3.1 แบบสอบถามความพึงพอใจของ
ผู้รับบริการแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจ
ต่อพฤติกรรมบริการของบุคลากร ตอนที่ 3 แบบคำถาม
ปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง
แก้ไข และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และความ
สอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และหาค่า Index of
Item Objective Congruence :IOC ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของแบบสอบถามทุกข้อ และได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98 นำไป
ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือหาค่าความเที่ยง โดย
การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธี
ของ Cronbach ผลการนำไปทดลองใช้ มีค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.76

3.3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตามเนื้อหา
5 ด้าน ใช้สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากตัวแทนภาค
ชุมชน และตัวแทนภาครัฐ

3.3.3 แบบทดสอบความรู้ของบุคลากร
เกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมบริการ

3.3.4 การสนทนากลุ่มในขั้นตอนการยกร่าง
แนวทางพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร โรงพยาบาล
หนองสองห้อง

3.3.5 การสังเกต พฤติกรรมบริการของ
บุคลากรในการให้บริการผู้รับบริการ

3.3.6 เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมี
สร้างสรรค์ AIC ในช่วงดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ การ
พัฒนาพฤติกรรมบริการแบบมีส่วนร่วม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้
การแจกแจงความถี่ ร้อยละ เพื่อให้เห็นภาพสถานการณ์
ชัดเจนค่าการแจกแจงความถี่ร้อยละ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย
(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตีความ
จากข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์
จำแนกประเภทข้อมูลและการวิเคราะห์แก่นสาระ การ
ตรวจสอบถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูล เป็นการยืนยันว่า
ข้อมูลและวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลมีความเหมาะสม ถูกต้อง
เป็นจริง และมีคุณภาพ ทั้งในประเด็นของการวิจัย ได้แก่
นักวิจัย กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล
การตีความข้อมูล ส่วนประเด็นภายนอก เป็นการนำเสนอ
วิเคราะห์ข้อมูลต่อผู้ให้ข้อมูล และผู้ร่วมวิจัย รวมทั้งใช้
วิธีการตรวจสอบสามเส้า เป็นการตรวจสอบความถูกต้อง
ตรงกันของข้อมูลที่มาจากสามแหล่ง ได้แก่แหล่งบุคคล
สถานที่ เวลา ที่ต่างกัน

5. ผลการวิจัย

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความ
ต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาพฤติกรรมบริการ
ของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มารับบริการ
โรงพยาบาลหนองสองห้อง ดังนี้**

1.1 ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจ ต่อ
พฤติกรรมบริการของบุคลากร พบว่าโดยรวม มีความพึงพอใจ
ปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความ
พึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านมารยาท ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาปานกลาง
คือด้านการตอบสนอง ($\bar{x} = 3.47$) ด้านความเข้าใจ
เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ($\bar{x} = 3.43$) ด้านความอดทน
ในการควบคุมอารมณ์ ($\bar{x} = 3.38$) และความพึงพอใจน้อย
คือด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 2.50$)

1.2 สภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรโรงพยาบาลหนองสองห้อง ดังนี้

1.2.1 ด้านการตอบสนองพบว่า บุคลากรไม่มีความพร้อมต่อการให้บริการ บุคลากรขาดความกระตือรือร้น และมีความต้องการให้มีบุคลากรต้อนรับอยู่ด้านหน้า ทักทาย ด้วยกัลยาณมิตร กระตือรือร้น มีความพร้อมตลอดเวลา

1.2.2 ด้านมารยาทพบว่าบุคลากรพูดไม่ไพเราะ ไม่ค่อยยิ้มและมีความต้องการ คือบุคลากรพูดจาไพเราะควรพูดเรื่องอื่นให้น้อยลง

1.2.3 ด้านการสื่อสาร พบว่า บุคลากรไม่ระบุตัว ผู้รับบริการและแจ้งการให้บริการก่อนให้บริการ ไม่มีการสื่อสารสองทาง และมีความต้องการคือ บุคลากรควรมีทักษะการสื่อสารที่ดีและควรมีการสื่อสารแบบสองทาง

1.2.4 ด้านความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้มารับบริการ พบว่า ไม่จัดคิวตามลำดับก่อน-หลังและมีความต้องการให้บุคลากรบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ไม่ใช่ทำตามหน้าที่อย่างเดียว

1.2.5 ด้านความอดทนในการควบคุมอารมณ์พบว่า บุคลากรขาดทักษะในการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ และมีความต้องการคือบุคลากรควรมีทักษะในการควบคุมให้มากกว่านี้

จากข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร และความพึงพอใจของผู้มารับบริการนี้ ผู้วิจัยจึงนำมาซึ่งการพัฒนาพฤติกรรมบริการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 ขั้นปฏิบัติการการพัฒนาพฤติกรรมบริการแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยเทคนิค AIC ให้ความรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร ในหัวข้อการพัฒนาพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

2.1 บุคลากรทำแบบทดสอบ ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมบริการ ทั้งก่อนการอบรมและหลังการอบรมพบว่าโดยรวม บุคลากรตอบถูกเพิ่มขึ้นทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 เปรียบเทียบการได้รับความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมบริการทั้งก่อนการอบรมและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่า คะแนนหลังการอบรมสูงกว่า ($\bar{x}=31.31$) ก่อนการอบรม ($\bar{x}=21.17$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 จากการสังเกตพฤติกรรมบุคลากรในการมีส่วนร่วม เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยเทคนิค AIC พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ประกอบด้วย แพทย์ทันตแพทย์เภสัชกรพยาบาล/เวชกิจฉุกเฉินนักรังสีการแพทย์นักเทคนิคการแพทย์จพ. เภสัชกรรมจพ. ทันตสาธารณสุข และสายสนับสนุนวิชาชีพ จากการสังเกตการณ์บรรยากาศการอบรมพบว่า บุคลากรเข้าตรงเวลา กระตือรือร้น ตั้งใจฟัง วิทยากรบรรยาย เพราะเป็นเรื่องเนื้อหาวิชาการความรู้ที่ไม่เคยอบรมมาก่อน และเป็นการนำเครื่องมือ AIC มาใช้ครั้งแรกในโรงพยาบาล ช่วงทำแบบทดสอบตัวเองว่าเป็นคนแบบไหนพบว่าบุคลากรสนใจ สอบถามสนุกสนาน และท่านวิทยากรเฉลยว่าเป็นคนแบบไหนแล้ว มีผู้เข้าร่วมประชุม 3 คน ที่ได้คะแนนน้อยกว่าเกณฑ์คือกลุ่มที่ไม่มีจิตบริการ วิทยากรเชิญทั้ง 3 คน ไปนั่งคุยแยกต่างหากเพื่อปรับทัศนคติในการบริการ ช่วงบ่ายปฏิบัติการเข้ากลุ่มด้วยเทคนิค AIC บุคลากรมีความกระตือรือร้น ยกมือพร้อมกันหลายคนเพื่อแสดงความคิดเห็นในบางช่วง ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น สนุกสนาน ตื่นเต้น โดยเฉพาะช่วงนำเสนอกลุ่ม และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผลลัพธ์จากการอบรม ได้ หนึ่งแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากรและโครงการพัฒนา จำนวน 4 โครงการ ผู้วิจัยและบุคลากรเข้าอบรม มีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการมาดำเนินการก่อน เพราะสามารถดำเนินการได้เองไม่ต้องใช้งบประมาณ ส่วนโครงการ 4 โครงการผู้วิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณานำไปพัฒนาต่อไป

2.4 นำเสนอร่างแนวทางต่อผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลหนองสองห้องโดยการสนทนากลุ่มและผลลัพธ์การประเมินแนวทาง ดังนี้

2.4.1 จากการสังเกตพฤติกรรมบริการของบุคลากร พบว่า มีบุคลากรอยู่ประจำจุดให้บริการ ด้านหน้า มีความกระตือรือร้น ให้บริการด้วยความสุภาพ มี

รอยยิ้ม เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้มีการสอบถามมากขึ้น บุคลากรกลุ่มเป้าหมายปรับเปลี่ยนเวลาปฏิบัติงาน ตามเวลาที่กำหนด จากร้อยละ 71 (37/52) เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 88 (46/52) กลุ่มวิชาชีพ แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ ร้อยละ 100 ยังพบการแต่งการที่หลากหลายในกลุ่มเวรเปล บุคลากรติดป้ายชื่อขณะปฏิบัติงาน ร้อยละ 92 (48/52) ส่วนที่เหลือยังไม่ได้ไปติดต่อรับป้าย บุคลากรมีพฤติกรรมให้บริการ โดยมีการระบุตัวและแจ้งการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ก่อนให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 87 (52/60) ส่วนที่ไม่ได้ถาม ก่อนให้บริการคือ พนักงานเชิญเปล หน่วยงานมีจัด Moring Talk and positive thinking ได้แก่ งานอุบัติเหตุ อุบัติเหตุ งานผู้ป่วยนอก กลุ่มงานเอกซเรย์ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ และสุมถามผู้รับบริการ มีความประทับใจ มีความรู้สึกว่า หมดยินดีให้บริการ

2.4.2 สะท้อนข้อมูลปัญหา อุปสรรค นำมา ปรับปรุง แก้ไข ดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ได้ทบทวนนโยบายระเบียบการมาปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกหน่วยงาน

2. คณะกรรมการดำเนินงาน กิจกรรม 5 ส. ลงเยี่ยมพื้นที่ทุกหน่วยงาน และให้ทุกหน่วยงานแบ่ง โซนพื้นที่ที่เหมาะสม

3. นำเสนอปัญหาการแต่งกายของ เหวเปล ในคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลในการขอ บประมาณ ซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการ

4. จัดบอร์ด ยกย่องชื่นชม บุคลากรที่มี พฤติกรรมบริการที่ดีโดย ผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน เป็นคนประเมิน ซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการ

5. ทบทวนการระเบียบวิธีปฏิบัติการ ระบุตัวผู้รับบริการและการแจ้งบริการในคณะกรรมการนำ ทางคลินิกของโรงพยาบาล

6. การอภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมบริการแบบ มีส่วนร่วมของบุคลากร โรงพยาบาลหนองสองห้อง จังหวัด ขอนแก่น มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ต่อ พฤติกรรมบริการของบุคลากร โรงพยาบาลหนองสองห้อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือด้านการ สื่อสาร อาจเนื่องจากบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานมาก มีเวลาพูดน้อย ขาดการทวนสอบกับผู้รับบริการว่าจะ ให้บริการอะไรการแนะนำขั้นตอน ใช้ข้อความยาว พูดเร็ว บุคลากรผูกขาดการพูดคนเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญา พวงทับทิม (2560) ได้ศึกษา คุณภาพการบริการ และความพึงพอใจโรงพยาบาล AAA อำเภอศรีราชา จังหวัด ชลบุรี พบว่า ด้านการตอบสนองความต้องการ ของชาวพม่า กัมพูชา ไม่พอใจ เนื่องจาก มีบุคลากรน้อย และไม่ได้รับความ สะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร ลีลา เทพินทร์ (2554) ได้ศึกษา การประเมินระดับคุณภาพการ บริการของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานครด้วยแบบจำลอง SERVQUAL ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับบริการพึงพอใจ กับบริการอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการตอบสนองในการให้บริการ ด้านการสร้างความมั่นใจ ในบริการและด้านความเห็นอกเห็นใจ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ผ่องศรี อุทวัฒน์ และฐานันทร ใจการ (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านจริยธรรมและพฤติกรรม การให้บริการ พยาบาลของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลปง จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมด้านจริยธรรม และพฤติกรรมการให้บริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล ด้านพฤติกรรมบริการพยาบาลที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ด้านความ รวดเร็ว และประสิทธิภาพในการบริการ ด้านความกระตือรือร้น และด้านการควบคุมอารมณ์

6.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงพยาบาล หนองสองห้อง จากการสังเกตพบว่า การเข้าอบรมของ บุคลากร ครบทุกคน ทุกงานทุกสายอาชีพ เข้าครบ 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 มาตรงเวลา มีการแสดงความคิดเห็น รับฟัง เสนอแนะร่วม ตัดสินใจ และนำแนวทางไปปฏิบัติเป็น ทิศทางเดียวกัน และให้ความร่วมมือในการประเมิน เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขสม เอื้ออริยกุล (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการป้องกันการติดเชื้อ ปอดอักเสบจากการใช้เครื่องช่วยหายใจ พบว่าบุคลากรหลัง การอบรมมีความรู้ แล้วมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นอย่างดี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับวิจัยของ สยาม ชื่นพงศ์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกรายด้านพบว่าการมีส่วนร่วมในด้านรับผลประโยชน์และด้านการปฏิบัติ อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุกมล ทองภาพ (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของผู้นำชุมชนตำบลนาคำ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของผู้นำชุมชนอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 83 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา บุเกตุ (2556) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล สีนสุพรรณ และคณะ (2561 : 47) ที่ระบุว่า สิ่งเหล่านี้นับว่า เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและญาติ ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล อย่างเข้าถึงและเป็นธรรม โดยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ เอกชน และชาวบ้านในพื้นที่ ร่วมกันบริหารจัดการสุขภาพ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ เพื่อเกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืน

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาสภาพของพฤติกรรมบริการของบุคลากรจาก โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งคำตอบที่ได้ อาจเป็นเพียงคำตอบของผู้รับบริการที่เห็นภาพในปัจจุบัน หรือเป็นคำตอบที่เคยมีประสบการณ์มาในอดีต ผสมผสานกับอารมณ์ ความรู้สึก และเหตุผลของผู้ตอบในขณะนั้น มาเฉลี่ยเป็นคำตอบ จากผลการศึกษาจะเห็นว่าสภาพของพฤติกรรมการให้บริการ เป็นเสมือนภาพสะท้อนของพฤติกรรมการให้บริการ ของบุคลากรที่ให้บริการทั้งหมด หากผู้บริหารหน่วยงาน โดยเฉพาะตัวบุคลากรไม่เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาตนเอง ให้มีใจที่มุ่งมั่นจะสร้างพฤติกรรมการ

ให้บริการที่ดี เพื่อส่งมอบให้กับผู้รับบริการแล้ว โอกาสในการเกิดกรณีพิพาทหรือข้อร้องเรียนสูง มีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและรวดเร็ว เพราะผู้รับบริการมีความกล้า มีโซเชียลในมือ สามารถส่งข้อมูลได้ในเวลาอันรวดเร็ว สร้างความเสียหาย ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีแก่ตนเองและองค์กรได้

ดังนั้นการวิจัย โดยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงมีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัย เพื่อปลุกจิตสำนึกให้คนในองค์กรได้ตระหนักในปัญหาของตนและเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองแล้วมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของตนเองและองค์กร โดยส่งเสริมคนให้เกิดการเรียนรู้ ได้พัฒนาตนเองในการนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทุกด้าน ดังนั้นการวิจัยนี้จึงเน้นการสร้างโอกาสให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม ในแต่ละขั้นตอนตามความเหมาะสม บนพื้นฐานเชื่อมั่นว่า ทุกฝ่ายมีศักยภาพเพียงพอที่จะช่วยกัน พัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร โรงพยาบาล ให้ดียิ่งขึ้นดังคำขวัญที่ว่าคือ **“บริการดูญาติมิตร ทุกชีวิตมีคุณค่า นุ่มนวลและเมตตา โปรดรู้ที่เราอาทร”**

ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูล ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ ต่อพฤติกรรมบริการของบุคลากร สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร และนำแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย หัวข้อ แนวทางการพัฒนาแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และผลการประเมิน เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ เป็นคู่มือการประเมินบุคลากรคุณภาพของคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แก่หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ คณะกรรมการบริการและผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองสองห้อง ทุกฝ่ายหลังรับทราบข้อมูล และได้ให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือ ให้มีการประเมินติดตาม อย่างเข้มข้นและรายงานให้ผู้บริหารทราบทุกเดือน ในการพัฒนาพฤติกรรมบริการ และให้ขยายผลไปสู่หน่วยงานกลุ่มสนับสนุนต่อไป

สรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ได้แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลหนองสองห้อง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

7.1.1 ผู้บริหารโรงพยาบาล ควรนำข้อมูลจากการศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการต่อการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร โรงพยาบาลหนองสองห้อง ไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการให้มากขึ้น

7.1.2 ผู้บริหารโรงพยาบาล ควรนำแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการของบุคลากร โรงพยาบาลหนองสองห้อง ไปเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยบริการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยสนับสนุนของโรงพยาบาลหนองสองห้อง

7.1.3 ผู้บริหารควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรคุณภาพ และสร้างแรงจูงใจด้านพฤติกรรมบริการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

7.1.4 การนำแนวทางการปฏิบัติไปสู่การปฏิบัติจริง ต้องค่อยๆเป็นค่อยๆ ไป ให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ ปรับปรุงตัวเอง

อย่างไรก็ตามจากพฤติกรรมบริการที่เป็นปัญหาส่งผลกระทบต่อบริการ หน่วยงาน และสร้างความเสียหายให้กับองค์กร การลงโทษก็ไม่ควรละเลย การลงโทษจะใช้อย่างยิ่ง ในกรณีที่บุคคลมีพฤติกรรมที่มีความรุนแรงตลอดจนพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตได้

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 บุคลากรทุกคนในหน่วยบริการผู้ป่วยควรได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาพฤติกรรมบริการไปพร้อมๆกัน เพราะเป็นงานบริการลักษณะเดียวกัน ผู้ป่วยมาตรวจในแต่ละครั้งไปใช้บริการหลายหน่วย จะเก็บสะสมความไม่พึงพอใจต่อบริการจากหน่วยหนึ่งไปอีกหน่วยหนึ่ง สร้างความเสียหายกับหน่วยงานที่ให้บริการ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะมีมากขึ้น โอกาสจะได้ประเด็นปัญหา แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการจะสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7.2.2 ควรมีการศึกษาด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน

7.2.3 ควรมีการศึกษามีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านการพัฒนาคุณภาพด้านอื่น เช่น ด้านการ

รายงานความเสี่ยง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

8. เอกสารอ้างอิง

1. กนกพร สีลาเทพินทร์ และคณะ. (2554). การประเมินระดับคุณภาพบริการของโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพฯ ด้วยแบบจำลอง SERVQUAL. วารสารวิจัยและพัฒนา มจร. ปีที่ 34 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2554. มหาวิทยาลัยมหิดล.
2. กนกวรรณ สันลักษณะทิพย์. (2552). การพัฒนารูปแบบการรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้รับบริการโรงพยาบาลโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
3. กฤติธัช ทองอบ. (2558). การพัฒนาระบบการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มติดสังคม โดยครอบครัวและชุมชนในพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร.
4. กิตติพร เนาว์สุวรรณและคณะ. (2559). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมจิตบริการวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิชาการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 : จังหวัดสงขลา.
5. เกตุกมล ทองภาพ. (2557). พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของผู้นำชุมชนตำบลนาคำ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการจัดการสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
6. เกียรติศักดิ์ อัครเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในนครปฐม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.



7. ชัญญวีย์ ฐิตพัฒนานนท์. (2552). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยใช้กระบวนการ AIC : กรณีศึกษาชุมชนในตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอมะนัง จังหวัดนราธิวาส. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
8. นฤมล สีนสุพรรณ และคณะ. (2561). แนวทางการดูแลสุขภาพ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 47.
9. เนตรเพชรรัตน์ ตรีกุลบุญเนตร. (2560). ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วารสารพยาบาลตำรวจ : ปีที่ 9 ฉบับที่ 2.
10. แนน้อย ประสิทธิ์และสุลี ทองวิเชียร. (2558). การเสริมพลังอำนาจ การรับรู้การพัฒนาคุณภาพบรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ของวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการที่ 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย : ปี 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม.
11. บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร. สุวีริยาสาส์น.
12. ผ่องพรรณ ธนา. (2560). บทความพระพุทธศาสนากับการพัฒนาคุณภาพบริการ. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ ปีที่ 35 ฉบับที่ 3 : กรกฎาคม - กันยายน.
13. ผ่องศรี อุทวัง และฐานิตร์ ใจการ. (2557). พฤติกรรมด้านจริยธรรมและพฤติกรรม การให้บริการพยาบาลของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลปง จังหวัดพะเยา. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา.
14. พจนารถ วาดกลิ่น. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการดำเนินงาน ด้านวิชาการ โรงเรียนในสำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดสำนักงานการศึกษา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตเอเชีย.
15. ภาวนา บุเกตุ. (2556). การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
16. มณีรัตน์ แก้วแสนสาย. (2550). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลรัตนเวช (เต็ก) พิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
17. รัตติยา รักดี. (2556). พฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของผู้ป่วยในโรงพยาบาลเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
18. Cohen ,J., &Uphoff, N.T. (1980). Rural development participation: Concept and measure For project design implementation and evaluation : Rural development committee Center for international studies.New York: Cornell University Press.
19. Cotton, J.L. (1997). Does employee involvement work. Yes sometime. Journal of Nursing Care Quality. 12(2): 33-45.
20. Davis, K and Newstrom, J.W. (1985). Human behavior at work : Organization behavior. 7th ed. Singapore : Singapore National Printer.
21. Millet, J. D. (1954). Management in the public service: the quest for effective performance. New York: Mc Graw-Hill. p.357.

ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
Potential of “ Mor Hin Khao” Tourist Attraction, Tha Hin Ngoam Sub-District, Mueang
Chaiyaphum District, Chaiyaphum Province

บัณฑิต พุทธลา¹ศุภวัฒน์การ วงศ์ธนสุ²การุณย์ บัวเผื่อน³**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ผลการวิจัยพบว่า มอหินขาวเป็นหินห้าแท่งสวยตั้งเรียงกันไว้ หากจินตนาการจะเหมือนหินทั้งห้าแท่งลอยอยู่ จะมีจุดเด่นทุกมุมมองจากมุมซ้ายมุมขวาก็มีความงดงาม หินจะมีเกร็ดขาว ๆ เป็นเม็ดเล็ก ๆ ละเอียดประณีต เป็นประติมากรรมที่ธรรมชาติสร้างขึ้น มีความเก่าแก่มีร่องรอยของความผุกร่อนที่สวยงามมาก มีกลุ่มหินโขลงช้าง กลุ่มหินต้นไทร และผาหัวนาค ให้นักท่องเที่ยวได้เที่ยวชมความงามตามธรรมชาติ มีจุดชมวิวและหน้าผาหลายด้าน อากาศเย็นตลอดวัน ช่วงเช้าจะมีทะเลหมอกสุดลูกดก ห่มอกหนาที่บดบังเมฆอยู่บนก้อนเมฆ มอหินขาวมีถนนลาดยางเข้าไปถึง การเดินทางสะดวกสบาย จุดเข้าถึงแหล่งชมกลุ่มหินต่าง ๆ มีถนนลาดยางเข้าไปถึง มีลานให้จอดรถในจุดชมวิวและแหล่งชมหิน เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เน้นเรื่องธรรมชาติ ไม่มีบ้านพักแต่มีบริการให้เช่าเต็นท์ ต้องกางเต็นท์นอนในบรรยากาศธรรมชาติ อากาศเย็นสบายตลอดทั้งวัน กลางคืนจะหนาวมีเสียงลมพัดมาจากเขาดังตัม ๆ หินโยกไครมีบุญวาสนาก็โยกไหวเรียกว่าหินโยก ช่วงเดือนพฤศจิกายน จะเป็นแหล่งดูดาวตก ท้องฟ้าต่ำมาก กลางคืนดาวจะสวยงาม มีความเงียบสงบ ประกอบกับประติมากรรมของหินที่โดดเด่นเชิงธรรมชาติดั้งเดิม โขดหินล้านปีช่วยเพิ่มความงดงามของมอหินขาว ป่าเบญจพรรณของมอหินขาวมีต้นไม้ร่มรื่น มีผาหำหด ผาพญานาคเป็นจุดชมวิวที่ให้นักท่องเที่ยวได้สร้างจินตนาการในการดูพระอาทิตย์ตกดินที่สวยงามมากที่สุด

คำสำคัญ : ศักยภาพ, แหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว

Abstract

The research on the potential of Mor Hin Khao Tourist Attraction, Tha Hin Ngoam Sub-District, Mueang District, Chaiyaphum Province, implements the qualitative research methodology by conducting in-depth interview with key informants. The research's outcome finds out that Mor Hin Khao is composed of 5 tastefully-lined stone pillars which look as if they are floating. What makes these stone pillars stand out is the beauty that can be perceived from any angle. Furthermore, the stones are naturally blessed with sparkling tiny white flakes and wonderful cracks that could date back to the old days. These stone pillars consist of the Khlong Chang (Elephant Head) Rock Group, Ton Sai (Banyan Tree) Rock Group, and Naka's Head Cliff where tourists can witness the beauty of nature. The site also comes with various

¹นักศึกษา หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารงานตำรวจและชุมชน วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

^{2,3}อาจารย์ที่ปรึกษา

viewpoints and cliffs. With its all-year cool weather, tourists can enjoy the never-ending sea of fog in the morning which gives them the feeling of standing on the cloud. Moreover, Mor Hin Khao is accessible through paved road, with parking lots available in viewpoint areas and stone pillar sites. To reiterate on the site's close-to-nature focus, accommodation is not available. Tent service however is there on site to allow tourists to get close to the natural atmosphere. The weather there is also cool throughout the day and can get cooler during nighttime with the sound of the wind coming from the mountain. It is believed that those with great merits can move the stone in Hin Yok (moving stone) Zone. In November, the place is very popular as the stargazing location because the sky seems to get closer to the earth while the stars are more beautiful than ever. The peaceful serenity, along with the outstanding, natural rock sculpture form at Khod Hin Lan Pii (Million-Year Rock) have added up to the beauty to Mor Hin Khao. Moreover, the site features combination of interesting natural landscapes such as mixed forests, Hum Hod Cliff, and Naga Cliff where tourists can catch the most splendid view of sunset.

Keywords: potential, Mor Hin Khao Tourist Attraction

บทนำ

มอหินขาว “THE STONEHENGE OF THAILAND” คือแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงาม ตั้งอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติภูแล่นคา บริเวณหมู่บ้านวังคำแตน หมู่ 9 ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ เป็นกลุ่มหินทรายขนาดใหญ่ หลายรูปทรงเด่นตระหง่านตระการตา มีอายุระหว่าง 175-197 ล้านปีเกิดจากการสะสมของตะกอนทรายแป้งและดินเหนียวจากทางน้ำ แข็งตัวกลายเป็นหิน เมื่อเกิดการเคลื่อนไหวของเปลือกโลกทำให้มีการคดโค้ง แตกหัก ผุพัง การกัดเซาะทั้งแนวตั้งและแนวนอนก่อให้เกิดลักษณะของเสาหิน และแท่งหินรูปทรงต่าง ๆ อย่างที่เห็นในปัจจุบัน อยู่บนเนินเขาสูง ต่อด้วยพื้นที่ราบกว้างใหญ่ ใกล้กับหน้าผาสูงชัน พื้นที่โดยรอบเป็นป่าเต็งรัง ป่าโปร่งผลัดใบ บนเทือกเขาภูแล่นคาอันกว้างใหญ่ไพศาล เมื่อประชาชนได้พบเห็นและรู้จักมอหินขาวมากขึ้น หน่วยงานราชการของจังหวัดชัยภูมิ ได้ร่วมกันพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง และได้ทำ ถนนลาดยางเข้าไปยังแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาวตลอดเส้นทาง สามารถเดินทางเข้าไปถึงได้อย่าง สะดวกด้วยระยะทาง ประมาณ 40 กิโลเมตร จากตัวจังหวัดชัยภูมิ (จาก <http://www.touronthai.com>: สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2558)

มอหินขาวได้ชื่อมาจากชาวบ้านพื้นถิ่นตั้งให้ สืบเนื่องมาจากการสังเกตเห็นเนินเขาในบริเวณที่ตั้งของกลุ่มหินมีสีขาว หินทรายสีขาวที่โผล่พ้นต้นหญ้าตามต้องแสงแดด ในเวลากลางวัน ซึ่งในช่วงเวลาหลังฝนตกไม่นานจะมองเห็นเป็นสีขาวเด่นชัดในระยะทางไกลๆ เป็นที่สะดุดตาแก่ผู้พบเห็น โดยแบ่งเป็นกลุ่มของแท่งหิน จำนวน 3 กลุ่ม ที่มีรูปร่างและลักษณะแตกต่างกันไป ดูแปลกตาและสวยงาม ขนาดพื้นที่ของกลุ่มหินจะมีขนาดแตกต่างกันไป แต่ละกลุ่มพบอยู่ในบริเวณพื้นที่รวมประมาณ 200 ไร่ บนเทือกเขาสูง จึงเหมาะที่จะนำมาจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติด้านภูมิลักษณะและธรณีวิทยา นอกจากนี้บริเวณใกล้เคียงมีสภาพเป็นป่าต้นน้ำลำธารลำปะทาว มีพืชพันธุ์และความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งทัศนียภาพและทิวทัศน์ที่สวยงาม (เศกสรรค์ ยงวนิชย์: 2554, 208)

กลุ่มหินที่ 1 ประกอบด้วยแท่นหินและเสาหิน 5 ต้น ตั้งเรียงรายอยู่ในแนวตะวันออกเฉียงเหนือและตะวันตกเฉียงใต้ แต่ละต้นอยู่ห่างกันประมาณ 15 เมตร เสาหินเหล่านี้มีความสูงจากผิวดินประมาณ 12 เมตร ในหินกลุ่มนี้ยังพบแท่นหินขนาดใหญ่ที่มีรูปร่างต่าง ๆ ตามจินตนาการของผู้พบเห็นเช่น เรือ หอเอนเมืองปึกา เจดีย์ และกระดองเต่า กระจัดกระจายอยู่ทางด้านทิศตะวันตก เป็นกลุ่มหินที่โดดเด่นที่สุด

กลุ่มหินที่ 2 กลุ่มหินมีลักษณะแปลกตา กระจายอยู่ทั่วพื้นที่จำนวนมาก

กลุ่มหินที่ 3 หินกลุ่มนี้ส่วนมากเป็นลานหินลาดชันขึ้นไปจนสุดที่หน้าผา และมีกล้วยไม้ป่าเกาะอยู่บนต้นไม้ โขดหินริมทางจำนวนมาก (เสกสรรค์ ยวงนิษฐ์: 2554, 29-30)

จุดชมวิวดาหวนาค สูงจากระดับน้ำทะเล 905 เมตร เป็นหน้าผาสูง เปิดมุมมอง 180 องศา มีชะง่อนผาให้เข้าไปชมวิวเขียวขจีไกลสุดสายตา เห็นเทือกเขาด้านข้าง สลับทับซ้อนสวยงาม และยังเป็นจุดชมพระอาทิตย์ตกดิน ดวงสีแดงกลมโตได้อย่างชัดเจน สวยติดอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย ถ้าไปห้วงเดือน กันยายน-ตุลาคม จะมีดอกไม้บานตามหน้าผาให้ได้เที่ยวชม บริเวณหน้าผาจุดชมวิวเป็นลานหินมีต้นไม้ตามธรรมชาติลักษณะป่าเต็งรัง ป่าโปร่ง ผลัดใบ มีต้นเงาะป่า ถึงฤดูออกผล จะมีผลสีเขียวให้ได้ชม ไร่ร่มเงาเย็นสบาย สลับกับโขดหิน ขวนเดินชมหน้าผาที่มีความยาวหลายร้อยเมตร ซึ่งผาหวนาคอยู่ห่างจากจุดบริการนักท่องเที่ยว ระยะทาง 2,500 เมตร เส้นทางจากจุดบริการนักท่องเที่ยวไปยังแหล่งหิน กลุ่มหินเจดีย์และหินโขลงช้าง กลุ่มหินต้นไทร และจุดชมวิวดาหวนาค มีการพัฒนาเป็นทางลาดยางตลอดเส้นทางเสร็จเมื่อ ปี พ.ศ. 2558 นำท่องเที่ยวขึ้นอีกเยอะเลย ฝ่าย (<http://travel.sanook.com>, สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2558)

ธรณีวิทยาของบริเวณมอหินขาวประกอบด้วย หินชั้นหนามีอายุอยู่ในช่วงจูแรสสิกถึง ครีเทเชียส (อายุประมาณ 195-65 ล้านปี) คือหมวดหินภูกระดึงและหมวดหินพระวิหาร โดยหมวดหินภูกระดึง (อายุ 195-175 ล้านปี) เป็นหมวดหินที่ประกอบด้วยหินทรายแปง หินทรายสีแดงปนม่วงจนถึงสีเทาอมเขียว หินโคลนและหินกรวดมน เนื้อปูนผสม ลักษณะของสภาพแวดล้อมเกิดการสะสมตะกอน มีสภาพเป็นการสะสมตะกอนในแม่น้ำแบบโค้งวัดแล้วค่อย ๆ เปลี่ยนเป็นการตกตะกอนบริเวณที่ราบลุ่มสองฝั่งลำน้ำ และบริเวณหนองบึงที่มีสภาพภูมิอากาศเป็นแบบกึ่งแล้ง (กรมทรัพยากรธรณี, 2544)

มนต์เสน่ห์ของมอหินขาว เมื่อเดินทางไปถึงมอหินขาว หินกลุ่มแรกที่เห็นคือ เสาหิน 5 ต้น เด่นตระหง่านชวนาชวนชมสูงจากพื้นดินประมาณ 12 เมตร ความสูงใกล้เคียงกัน ต้นใหญ่สุดมีขนาด 22 คนโอบ ตั้งอยู่เนินราบ

เอียงอย่างน่าอัศจรรย์ เป็นหินทรายสีขาว หินทรายแปง หินโคลน หินทรายสีม่วง เสาหินแต่ละต้น มีเอกลักษณ์ที่สวยงามและมีรูปทรงแตกต่างกันตั้งเรียงกันเป็นกลุ่มเสมือน ประติมากรรมทางธรรมชาติดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ชื่นชมอย่างเพลิดเพลิน เสาหินกลุ่มแรกนี้ถือ เป็นกลุ่มหินที่มีความโดดเด่นทั้งขนาดใหญ่ทั้งรูปทรงที่แปลกตา ต่อมา เสาหินทั้ง 5 ต้น ได้มีการตั้งชื่อเรียกขานเป็นชื่อเฉพาะไว้แต่ละต้นดังนี้ ต้นที่ 1. ชื่อขุนศรีวิชัย ต้นที่ 2. ชื่อหลวงปู่ญาซี ต้นที่ 3. ชื่อหลวงสมชาย ต้นที่ 4. ชื่อหลวงจันทร์ และต้นที่ 5. ชื่อหมื่นสิงห์ขร เป็นการเพิ่มเสน่ห์น่าสนใจให้อยากศึกษา มากยิ่งขึ้น (<http://www.thetrippacker.com>, สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2558)

มอหินขาวได้ชื่อมาจากการสังเกตของชาวบ้าน ที่เห็นเนินเขาในบริเวณนี้มีสีขาว เนื่องจากหินทรายสีขาวที่โผล่พ้นต้นหญ้าตามต้องแสงแดดในเวลากลางวัน ยิ่งในช่วงเวลาหลังฝนตกไม่นานจะมองเห็นเป็นสีขาวอย่างชัดเจนจาก ระยะไกล การศึกษาวิจัยเรื่องศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ โดย มุ่งเน้นการศึกษาในเรื่อง ด้านความน่าดึงดูดใจของสถานที่ ด้านความสะดวกในการเข้าถึง ด้านความประทับใจ และ ด้านการบริการแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว เพื่อนำข้อค้นพบ ที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาวให้เกิด ความยั่งยืนอยู่กับจังหวัดชัยภูมิตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใหม่ ของจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อนำข้อค้นพบจากการศึกษาไปกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์และโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ วิจัยเรื่อง ศักยภาพศักยภาพ แหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ โดยมุ่งเน้นศึกษาศักยภาพแหล่ง

ท่องเที่ยวมอหินขาว ด้านความน่าดึงดูดใจของสถานที่ ด้านความสะดวกในการเข้าถึง ด้านความประทับใจ และด้านการบริการโดย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นการวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พื้นที่หมู่บ้านวังคำแคน หมู่บ้านวังน้ำเขียว และหมู่บ้านแจ้งเจริญ ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

2. ขอบเขตด้านประชากร มีการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งได้แก่ การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชัยภูมิ หัวหน้าเขตอุทยานแห่งชาติภูแล่นคา หัวหน้ากลุ่มกฎหมายสำนัก 8 กรมป่าไม้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินโงม กำนันตำบลท่าหินโงม ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 บ้านแจ้งเจริญ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5 บ้านวังน้ำเขียว ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9 บ้านวังคำแคน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ประกอบการค้าหมู่บ้านใกล้มอหินขาว และผู้นำชุมชนแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว รวมจำนวน 20 ราย ที่กำหนดเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในเขตพื้นที่ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548: 60-69) ได้ให้ความหมายของ ศักยภาพของการท่องเที่ยวในการให้บริการด้านการท่องเที่ยวแก่ผู้มาเยี่ยมเยือน คุณลักษณะ หรือคุณสมบัติดังกล่าวมีความแตกต่างกันตามประเภทของแหล่งหรือทรัพยากรการท่องเที่ยว นั่น ๆ ซึ่งควรมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ความน่าดึงดูดใจของสถานที่ (Attraction) หมายถึงแหล่งหรือทรัพยากรการท่องเที่ยวสามารถเรียกร้องและกระตุ้นความสนใจของนักท่องเที่ยวได้ หรือมีลักษณะชวนตาชวนใจ มีเสน่ห์เฉพาะตัวทั้งที่เกิดจากมนุษย์สร้างขึ้นและเกิดจากธรรมชาติ

2. ความสะดวกในการเข้าถึง (Accessibility) หมายถึง แหล่งหรือทรัพยากรการท่องเที่ยวที่จะดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้มาก หากมีความสะดวกในการ

เดินทางเข้าถึงและเที่ยวชมนักท่องเที่ยวสามารถเดินทางเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดอารมณ์ในการท่องเที่ยวได้มาก

3. ความประทับใจ (Amenity) หมายถึง แหล่งหรือทรัพยากรการท่องเที่ยวก่อให้เกิดความประทับใจ สุขใจ และซาบซึ้งในการเข้าชม

4. องค์ประกอบของการบริการ (Ancillary Service) สถานที่ท่องเที่ยวควรจัดสรรบริการด้านต่างๆ ให้กับนักท่องเที่ยว หน่วยงาน และภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกและดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวยังสถานที่ท่องเที่ยวเหล่านี้ ซึ่งมีองค์ประกอบบริการด้านการตลาด การประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาและการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว

กล่าวโดยสรุป ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว หมายถึง ชีตความสามารถ ความพร้อมของสถานที่ท่องเที่ยวในภาพรวมว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด ซึ่งมีคุณสมบัติที่สำคัญ 4 ประการคือ 1.ความดึงดูดใจของสถานที่ 2.ความสะดวกในการเข้าถึง 3.ความประทับใจ 4.องค์ประกอบของการบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) 2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาวประกอบด้วย การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดชัยภูมิ หัวหน้าเขตอุทยานแห่งชาติภูแล่นคา หัวหน้ากลุ่มกฎหมายสำนัก 8 กรมป่าไม้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหินโงม กำนันตำบลท่าหินโงม ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 บ้านแจ้งเจริญ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 5 บ้านวังน้ำเขียว ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 9 บ้านวังคำแคน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ประกอบการค้าหมู่บ้านใกล้มอหินขาวและผู้นำชุมชนแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว รวมจำนวน 20 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
2. ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าแบบสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นถูกต้อง ครบถ้วนตรงประเด็นของการศึกษาค้างนี้
3. เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปทดสอบความเข้าใจและเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้จริง โดยการทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรในตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยให้อิสระกับผู้ตอบคำถามโดยมุ่งเน้นถึงองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อความถูกต้องน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability) การเก็บรวบรวมในครั้งนี้ได้จัดบันทึกพร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียงสัมภาษณ์ให้เป็นไปในแนวทางที่จัดเตรียมไว้

การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และจากแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยวิธีการพรรณนาเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดยุทธศาสตร์และ โครงการ เพื่อพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ผู้วิจัยค้นพบศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

ด้านความน่าดึงดูดใจ มีดังนี้ หินห้าแห่งสวยคือกับตั้งเรียงกันไว้จินตนาการเหมือนหินมันลอยอยู่ มีจุดเด่นทุกมุม มุมซ้ายก็งามมุมขวาก็งาม หินมีเกล็ดขาวเม็ดเล็ก ๆ ละเอียดระยิบ เป็นประติมากรรมที่ธรรมชาติสร้างขึ้น มีความเก่าแก่มีรอยผุกร่อนที่สวยงาม มีกลุ่มหินโหล่งช้าง กลุ่มหินต้นไทร และผาหัวนาคให้เที่ยวชม มีจุดชมวิวยอดเขาเพราะมีหน้าผาหลายด้าน ช่วงเช้าจะมีหมอกสุดลูกหูลูกตา อากาศเย็นกว่าที่อื่น อุณหภูมิห่างกันสามองศา มีดอกไม้หลายชนิดทางเดินมีน้ำซึมอยู่ใต้ สองข้างทางเป็นเหมือนกำแพงเมืองจีน มอหินขาวอยู่บนภูเขาสูง หมอกหนาทึบ เหมือนกับยืนอยู่ในก้อนเมฆ กลุ่มหินที่โดดเด่นเรียงกันงามปานว่ากำแพงเมืองจีน จุดชมวิวด้านสนเป็นจุดชมวิวยุทธศาสตร์กลุ่มหินล้านปีที่สวยงาม ผาหัวนาค เป็นจุดที่สูงสุดชมพระอาทิตย์ตกดินที่สวยงาม วันสิ้นปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ได้สัมผัสอากาศหนาวเย็นทุกปี เป็นแหล่งดูดาวที่เห็นชัด สิบสองเดือนเจ็ดดาวเก้าตะวัน ช่วงเดือนสี่เดือนห้าก็เย็น สงกรานต์อากาศเย็น มีฝนดาวตกมานั่งดูดาวกัน

ด้านความสะดวกในการเข้าถึง มีดังนี้ เส้นทางเข้าสะดวกสบายมีถนนลาดยางขึ้นไปถึง ระยะทางออกจากตัวจังหวัดถึงที่ท่องเที่ยวไม่ไกล พื้นที่บนมอหินขาว จุดชมกลุ่มหินต่าง ๆ มีถนนลาดยางเข้าถึง ทุกช่วงจุดชมวิวยอดเขาหรือจุดท่องเที่ยว จะมีลานจอดรถรองรับ เค็ดาวนปีหนึ่งมีครั้งเดียวช่วงปีใหม่ปกติไม่มีเหตุการณ์อะไร ถนนลาดยางแต่ปากทางยาวตลอดหลังเขา รถยนต์รถมอเตอร์ไซด์ไปได้หมด ไม่มีอาคารบ้านพักแบบถาวร เน้นการมานอนแบบธรรมชาติที่มังกางเต็นท์ นอนชมดาว มอหินขาวอยากให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้มีเวลาเข้าออกเหมือนอุทยานไม่มีไฟฟ้าใช้ไฟตะเกียงแทนเป็นแสงสว่าง ตะเกียงขวดกระชิ่งแดงเจาะ ใส่ไส้ผ้า ใส่น้ำมันโซล่า ไม่มีการเก็บค่าเข้าชม มีลานกางเต็นท์บริการ ฟรีตลอดงาน ตลอดทั้งปี มอหินขาวอากาศจะหนาวกว่าที่อื่นและมีลมมาตลอด หน้าเทศกาลมีสับปะรด เผือก มัน

พืชไร่ตามฤดูกาลวางขายอยู่ริมถนน มีป้ายบอกเส้นทาง ห้างน้ำมีหลายห้องเป็นแถวยาวเรียงกัน การดูแลเรื่องความสะดวก สาธารณูปโภคต่าง ๆ ยังขาดคนดูแลอย่างต่อเนื่อง มีบริการให้เช่าเต็นท์ และมีโซนให้กางเต็นท์ ให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยเพื่อความมั่นใจของนักท่องเที่ยว

ด้านความประทับใจ มีดังนี้ สะดวกกรณเข้าถึงกึ่งทางเต็นท์ อากาศเย็นกลางคืนหนาว เสียงลมพัดมาจากเขาดังตื้น ๆ หินโยกใครมีบุญวาสนาก็โยกไหวเรียกว่าหินโยก ดูกล้วยไม้ป่า มีดอกไม้เฉพาะถิ่นอีก ยามกลางคืนนอนนับดาวเล่น อากาศก็เย็นสบาย ทางเดินที่จะไปตรงผาหวนาคมีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัย ห้องน้ำสะอาด ช่วงเดือนพฤศจิกายนอากาศดี มอหินขาวกลางคืนดาวสวย ท้องฟ้าต่ำมาก สดเจียบดี เหมาะแก่การพักผ่อนตั้งแต่ตรงดาดกายสิทธิ์ เสาหินห้าแห่ง เนินดูดาว ที่ทางเดินที่ด้านหน้า ที่นี่มีหมอกทุกปี ตรงแผ่นดินสุด ทะเลหมอก ชุ่มประตุนครกลางหาว มีก้อนหินจำนวนมากเพิ่มความน่าเที่ยว ประติมากรรมของหินโดดเด่นเชิงธรรมชาติดั้งเดิม นำรถยนต์ส่วนตัวขึ้นไปได้อย่างสะดวก ดันไม้ร่มขึ้น ทางเดินที่ได้นำอาหารไปรับประทานได้ ไปดูหินที่เป็นประตุนครกลางหาว ไปดูถ้ำผานาค แล้วก็มาดูเสาหินห้าแห่ง ไปลานกล้วยไม้ โซนหินล้านปี มีผาห้าทศ ผาผานาค ที่ดูพระอาทิตย์ตกดิน ดูป่าเบญจพรรณ มีเสรีภาพในการสร้างจินตนาการในการพักผ่อน มีการดูแลความปลอดภัยตั้งแต่ด่านตรวจไปจนถึงจุดชมวิว

ด้านการบริการ มีดังนี้ ส่วนมากจะทางเดินที่กันข้างบนนี้ยังไม่มีบ้านพัก บ้านรับรอง แต่ก่อนเจ้าหน้าที่กับชุมชนร่วมกันได้ จะมีคนอยู่ศูนย์บริการ จะมีโบ๊ชัวร์แจกให้คนมาเที่ยว ทุกคนเป็นเจ้าของเอารถไปจอดทางเดินที่นอนหลังรถตัวเอง ห้องน้ำในอาคารระบบระบายน้ำไม่ดี มันจะใช้ได้แต่แค่ครั้ง ๆ การจัดการขยะพอถึงหน้าท่องเที่ยวก็จะมีเอกชนมารับเอาขยะไปทิ้ง ชาวบ้านไปค้าขายอาหาร น้ำดื่มเป็นประจำ ความสะดวก มีแต่จิตอาสาทั้งนั้นทำฟรี ในอุทยานมีข้อห้าม ห้ามนำสุราขึ้นไปห้ามมีดนตรี มอหินขาวมีไม้เฉพาะถิ่น ดอกไม้เฉพาะถิ่น มีลานหิน มีทรายในพื้นดินน้ำซับ เป็นจุดขาย แม่น้ำเป็นทั้งไกด์ เป็นทั้งแม่น้ำแนะนำดูแลทุกอย่าง จุดบริการนักท่องเที่ยว เจ้าหน้าที่จะมาเฉพาะช่วง

เทศกาลเค้ดาวน ตรงผาหวนาคมีคลื่นโทรศัพท์ ติดสัญญาณไว้บริการนักท่องเที่ยว มีการประชาสัมพันธ์ ฤดูไหน มีผลไม้ท้องถิ่นวางขายซื้อได้ที่ใด แม่น้ำทั้งดูแลทั้งแนะนำ จุดที่มีการเก็บเงิน เป็นเจ้าหน้าที่ของอุทยานภูแลนคา ตรงมอหินขาวไม่มีการเก็บเงินค่าเข้าชม บริเวณทางเดินที่ ปกติแยกโซนไว้ โซนครอบครัว โซนวัยรุ่น มีกลุ่มจิตอาสาของหมู่บ้าน ตั้งเป็นกลุ่มจิตอาสา บ้านวังคำแคนสร้างรีสอร์ทไม่ได้ เพราะจะถูกดำเนินคดี พวกที่เอาเต็นท์ไปให้เช่าเป็นกลุ่ม มีกลุ่มที่เขาลงทุน ชาวบ้านมาขายของ เก็บเพียงค่าเก็บขยะ ค่าดูแลห้องน้ำ ของที่ระลึกของป่าเป็นผลไม้ตามฤดูกาลมีพร้อมอยู่แล้ว อบต. เคยส่งเสริมการ อบรมอาชีพ การจัดทำของที่ระลึก

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถอธิบายถึงศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ในด้านความน่าดึงดูดใจ ด้านความสะดวกในการเข้าถึง ด้านความประทับใจ และด้านการบริการ ซึ่งทำให้งานวิจัยครั้งนี้ ทราบถึงศักยภาพที่แท้จริง ของแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว และสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว ไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และโครงการเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ให้มีคุณภาพชีวิตที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว อย่างยั่งยืนต่อไป

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ และนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์และโครงการ เพื่อพัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว มีความพร้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาให้แหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว มีศักยภาพส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมจำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความน่าดึงดูดใจ ของแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มีโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวชมธรรมชาติกลุ่มหินล้านปีที่สวยงาม ผาหัวนาจุดที่สูงสุดชมพระอาทิตย์ตกดินที่สวยงาม
2. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว สืบสองเดือนเจ็ดดาวเก้าตะวันที่มีมอหินขาว

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านความสะดวกในการเข้าถึงของแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาวตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มีโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการปรับปรุงเส้นทาง ให้มีความปลอดภัยด้านการจราจร เพื่อเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว
2. โครงการจัดอบรมให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยเพื่อความมั่นใจของนักท่องเที่ยว
3. โครงการสร้างจิตสำนึกในการดูแลเรื่องความสะอาดของแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว
4. โครงการส่งเสริมให้มีป้ายบอกเส้นทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ ให้เพียงพอ มีความสวยงามโดดเด่นมองเห็นง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านความประทับใจ ของแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มีโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการนอนนับดาวที่มอหินขาว เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอนุรักษ์มอหินขาว
2. โครงการเดินกินลมชมธรรมชาติชมลานกล้วยไม้ โชนหินล้านปี ผาห้าหาด ผาพญานาค ดูพระอาทิตย์ตก ป่าเบญจพรรณ ของแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริการ ของศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาว ตำบลท่าหินโงม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ มีโครงการดังต่อไปนี้

1. โครงการปรับปรุง ห้องน้ำให้สะอาดและมีผู้ดูแลประจำ
2. โครงการจัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยวที่มอหินขาว
3. โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีเกษตร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนมอหินขาว

จากผลการวิจัยที่สรุปมานี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แก้วตา ผิวพรรณ (2561) พบว่า ชุมชนมีความเข้มแข็งทางด้านสังคมค่อนข้างมาก มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีความสวยงาม มีศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และมีความมีอัธยาศัยไมตรีของคนในชุมชน คนในชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นข้อจำกัดคือ ชุมชนยังขาดความเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ ชุมชน และภาครัฐขาดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ดูแลในพื้นที่ โอกาสคือ จังหวัดเพชรบูรณ์มีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่ได้เปรียบ มีทัศนียภาพที่สวยงาม มีภูมิอากาศที่หนาวเย็น มีความหลากหลายของชุมชนกลุ่มชาติพันธุ์ มีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ จึงทำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกหนึ่ง ปัญหาและอุปสรรคคือการแข่งขันและการแย่งชิงในตลาดการท่องเที่ยวมีแนวโน้มสูงขึ้น การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอาจส่งผลกระทบทางอ้อมที่อาจทำให้เกิดปัญหาด้านต่างๆ ตามมาได้ หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านโครงสร้าง ไม่มีการวางแผนร่วมกันขาดการบูรณาการ นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคทางด้านภาวะเศรษฐกิจโลกที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน เป็นสาเหตุให้นักท่องเที่ยวอาจตัดสินใจไม่เดินทางท่องเที่ยวหรือมีการใช้จ่ายน้อยลง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดการขยะอย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการทำลายของมนุษย์อย่างจริงจัง
2. ควรมีการจัดสร้างห้องน้ำให้เพียงพอกับจำนวนนักท่องเที่ยวและมีผู้ดูแลตลอดเวลา
3. ควรมีการจัดตั้งกลุ่มชุมชนเพื่อการพัฒนาการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมอหินขาวอย่างยั่งยืน
4. ควรมีการบริการจัดการเรื่องที่พักโดยการจัดระบบการเช่าเตียงและการแบ่งโซนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เอกสารอ้างอิง

1. แก้วตา ผิวพรรณ, สุทธิสินี ถิระธรรมสรณ์ และวินัย เชื้ออมวราศาสตร์. (2561). การจัดการความรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของ

จังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการ
แข่งขันและความร่วมมือในการรองรับการ
รวมกลุ่มประชาคมอาเซียน. วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม-
มิถุนายน), 30-31.

2. บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). **อุตสาหกรรมกา
รท่องเที่ยว**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพรส
แอนด์ ไซน์ จำกัด
3. เสกสรรค์ ยงวานิชย์: (2554) **โครงการส่งเสริม
การท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบยั่งยืนมอหินขาว**
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ศูนย์วิจัยการท่องเที่ยว
ภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง
4. จาก <http://www.touronthai.com> สืบค้น
เมื่อ 25 พฤษภาคม 2558 : **รีวิวมอหินขาว**
จังหวัดชัยภูมิ ทัวร์ออนไลน์ดอทคอม
5. จาก <http://travel.sanook.com> สืบค้นเมื่อ
25 พฤษภาคม 2558 : **เที่ยวมอหินขาว -
ทดสอบความ เสียวที่ผาห้วยนาค ชัยภูมิ**
6. จาก <http://www.thetrippacker.com> สืบค้น
เมื่อ 25 พฤษภาคม 2558: **มหัศจรรย์มอหินขาว
อีกหนึ่ง สถานที่นอนนับดาวเมืองไทย**

การใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก ของนักศึกษาพยาบาล Using Nursing Process in Clinical Practicum of Nursing Student

จิรารัตน์ เลิศวิทยากุล¹ลัดดา พลพุดธา²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาล และเพื่อเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นและแบบสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล ในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ประจำปีการศึกษา 2559 มีความตรงเชิงเนื้อหาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเที่ยง เท่ากับ .80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.08) และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มีปัญหาระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.08) เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง 2 กลุ่ม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันด้านสภาพปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 สรุปได้ว่า การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลจะมีระดับความซับซ้อนเพิ่มขึ้นตามเนื้อหาวิชาที่มีระดับความยากเพิ่มขึ้นตามระดับชั้นปี ดังนั้นนักศึกษาพยาบาล จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะทางการพยาบาลก่อนฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกก่อนทุกรายวิชา

คำสำคัญ : การใช้กระบวนการพยาบาล การฝึกปฏิบัติในคลินิก นักศึกษาพยาบาล

Abstract

The Purposes of this research were: to study the Problems on Using Nursing process in Clinic practicum for the nursing student and compared using nursing process problem of nursing students between the 3rd and the 4th years of nursing student, 131 samples were stratified randomization. The research instrument was a questionnaire in the Problem Status to Using Nursing process practical training on clinic for the nursing student, academic year 2016. Quality of content validity find the consistency index IOC value between 0.67-1.00 and the reliability = 0.8

The results found that : The study indicated that Problem level in using nursing process of nursing student, Faculty of nursing, College of Asian Scholars between the 3rd and the 4th year had using nursing process on clinic were high level both of them ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.08, $\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.08) and there was no significant difference ($\text{sig} > 0.05$), The solutions found that practice of nursing students were more

¹อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

²อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

complexity depending on the content of the difference of classes. So that the nursing student must be were provide knowledge, attitude and nursing skills to prepare before practice on all of the clinics.

Keywords: Nursing Process Using, Clinical Practicum, Nursing Student

1. บทนำ

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ ซึ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมบนพื้นฐานความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ ซึ่งนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลต้องอาศัยกระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของวิชาชีพพยาบาลในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับบริการทั้งรายบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม (ดวงตา วัฒนะเสน, 2541) จากความสัมพันธ์วิชาชีพพยาบาล จัดว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล ที่ช่วยให้ผู้รับบริการที่ช่วยให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพเนื่องจากเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีรูปแบบเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์กันซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินภาวะสุขภาพ 2) การวินิจฉัยทางการพยาบาล 3) การวางแผนการพยาบาล 4) การปฏิบัติการพยาบาล และ 5) การประเมินผลการพยาบาล ซึ่งการนำกระบวนการพยาบาลมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการพยาบาลจะทำให้การพยาบาลเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และช่วยให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับปัญหาด้านสุขภาพเกิดขึ้น ดังนั้น จึงพอสรุปความสำคัญของกระบวนการพยาบาล ได้ดังนี้ 1) กระบวนการพยาบาล ช่วยให้การปฏิบัติงานพยาบาลมีคุณภาพมาตรฐาน 2) กระบวนการพยาบาลส่งเสริมให้พยาบาลมีทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) กระบวนการพยาบาลช่วยในการสื่อสารของทีมการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ 4) กระบวนการพยาบาลช่วยให้การมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ 5) กระบวนการพยาบาลแสดงถึงเอกลักษณ์ของวิชาชีพการพยาบาล 6) กระบวนการพยาบาลส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (พรศิริ พันธสี, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขนิษฐา รัตนกลยา (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการใช้กระบวนการพยาบาล ในการขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่ (ศัลยกรรม) ผลการศึกษา

พบว่า ปัญหาการใช้กระบวนการโดยภาพรวม เป็นการใช้กระบวนการพยาบาลมีปัญหาระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาด้านความรู้และด้านทักษะในการใช้กระบวนการพยาบาลในแต่ละขั้นตอนและปัญหาอื่น ๆ ยังคงเป็นปัญหาระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัญหาระยะเวลาที่ใช้ในการเขียนแผนการพยาบาลฉบับสมบูรณ์มีค่าเฉลี่ยของคะแนนมากที่สุด และเป็นปัญหาระดับมาก รองลงมาคือ ระยะเวลาในการค้นหาตำราที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากการศึกษาว่าควรปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การสร้าง การจัดหาและพัฒนาตำราสื่อการสอนที่หลากหลายให้มีจำนวนที่เพียงพอ และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถพัฒนาความรู้และทักษะการใช้กระบวนการพยาบาล ด้วยวิธีการคิดแบบมีวิจารณญาณ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการเขียนแผนการพยาบาลได้สมบูรณ์

การจัดการเรียนการสอนในภาคทฤษฎีรายวิชา ประเมินภาวะสุขภาพ หัวข้อกระบวนการพยาบาล เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยปัญหาและวางแผนการพยาบาลในคลินิก จากการขึ้นฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาทุกชั้นปี พบว่าการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีนำไปปฏิบัติประยุกต์ใช้บนคลินิก พบว่านักศึกษายังไม่เข้าใจและนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ได้ยังไม่ครอบคลุมปัญหาผู้ให้บริการ จากศึกษานำร่องในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 คน พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุด คือ นักศึกษาไม่สามารถส่งแผนการพยาบาล (Nursing Care Plan) ได้ตามกำหนดระยะเวลาที่อาจารย์กำหนด คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ มีความเบื่อหน่ายในการเขียนข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 40 ไม่สามารถตรวจร่างกายและวิเคราะห์ปัญหาแบบต่าง ๆ ในร่างกายได้ คิดเป็นร้อยละ 35 กระบวนการในการเขียน Nursing Care Plan มีความยุ่งยาก คิดเป็นร้อยละ 30 ไม่สามารถประเมินผลการพยาบาลได้ถูกต้องและครอบคลุม คิดเป็นร้อยละ 25

ไม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตรงตามแผนการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 20 ไม่สามารถวางแผนปฏิบัติการพยาบาลได้ คิดเป็นร้อยละ 5 และนักศึกษาไม่สามารถเขียนข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้อย่างครอบคลุม สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล ดังกล่าว มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ขนิษฐา รัตนกลยา (2550) ที่ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคการใช้กระบวนการพยาบาลไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านความรู้ 2) ปัญหาด้านทักษะ 3) ปัญหาเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย ระยะเวลา ทรัพยากรงานที่ได้รับมอบหมาย ความวิตกกังวล ซึ่งได้มีผู้พยายามที่จะหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้โดย พรศิริ พันธสี (2552) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลบนคลินิกของนักศึกษา พบว่าการแก้ไขโดยการให้สถานการณ์จำลองและสถานการณ์จริงสูงกว่าการสอนปกติอย่างมีนัยสำคัญแต่ในสถานการณ์ปัจจุบันยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมให้นักศึกษา และการพัฒนาตนเองของผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4

3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย การใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีกระบวนการพยาบาล (Nursing Process) การฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดทฤษฎีได้ดังนี้

พรศิริ พันธสี (2552), วารุณี มีเจริญ (2553) อรนนท์ หาญยุทธ์ (2557) และ พรศิริ พันธสี (2559) ได้กล่าวว่า กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินภาวะสุขภาพ การวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลและการประเมินผล การใช้กระบวนการพยาบาลเป็นการแก้ปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการเป็นรายบุคคลแบบองค์รวมตามแนวทางวิทยาศาสตร์และเป็นการนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติบนพื้นฐานของการใช้เหตุผล การตัดสินใจและการแก้ปัญหาซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาล สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการในคุณภาพของการบริการที่ได้รับ และพยาบาลมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น การปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นการสร้างมาตรฐานคุณภาพทางการพยาบาลกระบวนการพยาบาลมีองค์ประกอบที่สำคัญหรือมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินสภาพผู้ป่วย (Assessment)

ขั้นที่ 2 การวินิจฉัยการพยาบาล (Nursing Diagnosis)

ขั้นที่ 3 การวางแผนการพยาบาล (Nursing Care Planning)

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Intervention)

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการพยาบาล (Evaluation)

กระบวนการพยาบาลมีประโยชน์ ดังนี้

1) กระบวนการพยาบาลที่ใช้ในผู้ป่วยจะช่วยกำหนดขอบเขตของวิชาชีพพยาบาลได้ชัดเจนขึ้น และมองเห็นวัตถุประสงค์ของการพยาบาลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมสุขภาพ คือการแก้ไขปรับปรุงและฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วยเป็นสำคัญ เพราะพยาบาลต้องรับผิดชอบสุขภาพของผู้ป่วยเท่าเทียมกับบุคลากรในทีมสุขภาพคนอื่นๆ

2) กระบวนการพยาบาลจะช่วยให้การปฏิบัติพยาบาลเป็นระบบขึ้น ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและความมั่นคงของวิชาชีพพยาบาลจากความสามารถของ

พยาบาลในการนำ กระบวนการพยาบาลไปใช้ในการ
พยาบาลผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

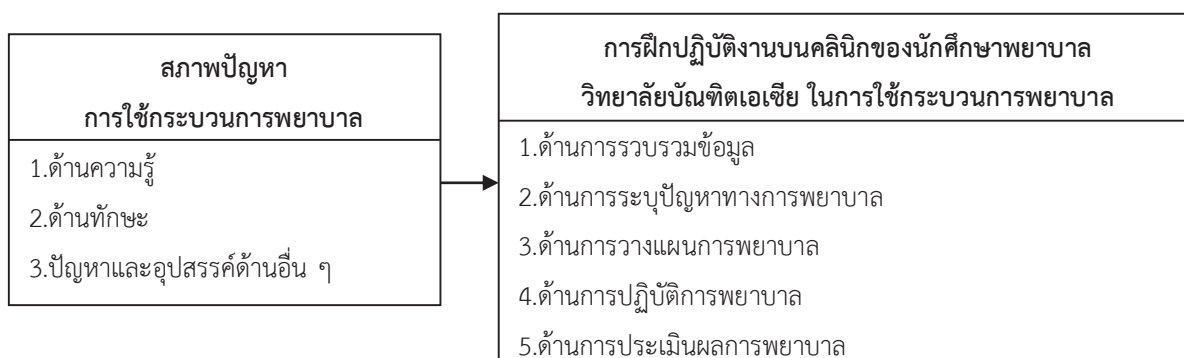
3) เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
พร้อมทั้งมีความภูมิใจในวิชาชีพ เพราะมองเห็นเป้าหมาย
ของงานที่ทำอยู่และเป็นการสร้างสมรรถภาพของการ
ปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของสังคมพยาบาล สังคมของทีม
สุขภาพ และสังคมภายนอก ซึ่งถ้าพยาบาลใช้กระบวนการ
พยาบาลอย่างเป็นระบบจะทำให้การปฏิบัติงานทำได้
เหมาะสม และสามารถตอบคำถามได้ว่า “การพยาบาลคือ
อะไร” ซึ่งถ้าพยาบาลทุกคนใช้กระบวนการพยาบาลในการ
ให้การพยาบาลผู้ป่วยทุกราย คำตอบที่ได้จะ
ไม่มีความแตกต่างกัน คือ การพยาบาลเป็นกระบวนการช่วยเหลือ
บุคคลให้ได้รับการแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ ซึ่งอาจเป็นการ
แก้ปัญหที่พยาบาลช่วยเหลือ ประคับประคองจนสามารถ
แก้ไขปัญหได้ หรือพยาบาลเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ป่วยใช้
สติปัญญาในการแก้ปัญหด้วยตัวของผู้ป่วยเอง ซึ่งปัญหา
บางอย่างจำเป็นต้องให้ผู้ป่วยยอมรับและหาวิธีการแก้ปัญห
ด้วยตนเองจึงจะประสบผลสำเร็จ

4) ช่วยในการสื่อสารระหว่างสมาชิกใน
ทีม เป็นการลดความซับซ้อนในการปฏิบัติการพยาบาล ช่วย
ให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง

5) เป็นการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล
ช่วยให้มีการติดตามประเมินผลแต่ละขั้นตอน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษาการใช้กระบวนการพยาบาล ในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก
แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ปัญหาและอุปสรรคด้านอื่นๆ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ
ฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก และการใช้กระบวนการพยาบาล
ชนิษฐา รัตนกัลยา (2550), สุจิตรา เทียนสวัสดิ์ (2550),
พรศิริ พันธศรี (2552), วารุณี มีเจริญ (2553), มนสภรณ์
วิฑูรเมธา (2559) และ วิจิตรา กุสมภ์ (2559) ผู้วิจัยพอสรุป
ได้ว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการใช้กระบวนการ
พยาบาลของนักศึกษาพยาบาลแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1)
ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการพยาบาล 2) ทักษะ
ในการใช้กระบวนการพยาบาล และ 3) ปัญหาอื่นๆ และ
นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ มีความรู้ด้านการใช้กระบวนการ
พยาบาล ระดับปานกลาง ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพ
ยังพบปัญหาด้านการใช้กระบวนการพยาบาลในระดับมาก
และมีปัญหาอุปสรรคในการใช้กระบวนการพยาบาลโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ในงานวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการ
สอนที่หลากหลายเช่นการสอนแบบใช้กรณีศึกษา และการ
ใช้แผนที่ความคิดส่งผลนักศึกษารับรู้ว่าคุณมีความ
สามารถในการวางแผนการพยาบาลเพิ่มขึ้น จาก
ปัญหาที่พบ คือการใช้การเขียนแผนในรูปแบบตารางทำ
ให้นักศึกษามองปัญหาของผู้ป่วยแบบแยกส่วน ดังนั้นผู้วิจัยจึง
ต้องการศึกษาสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลบน
คลินิกของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้
ผู้เรียนและผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

5. วิธีดำเนินการ

5.1 ประชากร คือ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ที่ลงทะเบียนเรียนปีการศึกษา 2559 จำนวน 195 คน โดยแบ่งเป็น คนชั้นปีที่ 3 จำนวน 97 คน และชั้นปีที่ 4 จำนวน 98 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ นักศึกษาพยาบาล ที่ลงทะเบียนเรียนปีการศึกษา 2559 ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน จำนวน 131 คน กำหนดสัดส่วนดังนี้ ชั้นปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน ชั้นปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความพร้อมการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ประจำปีการศึกษา 2559 ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง แบบ Rating Scale 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง พบปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง พบปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง พบปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง พบปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง พบปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล น้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ตามเกณฑ์คะแนนโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้นเพื่อใช้ในการอภิปรายผล (บุญชม ศรีสะอาด, : 82) ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / ช่วงคะแนน

$$= (5-1)/5 = 0.8$$

การแปลความหมาย ระดับความเป็นปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบน คลินิกของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.24 - 5.00 หมายถึง มีปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.43 - 4.23 หมายถึง มีปัญหา

การใช้กระบวนการพยาบาล ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.62 - 3.42 หมายถึง มีปัญหา

การใช้กระบวนการพยาบาล ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.61 หมายถึง มีปัญหา

การใช้กระบวนการพยาบาล ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีปัญหา

การใช้กระบวนการพยาบาล ระดับน้อยที่สุด

หาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้ 1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 3 คน ตรวจสอบและหาค่า (Item - Objective Congruence Index: IOC) มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 - 1.00 และ 2) ความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นแบบสอบถาม Rating Scale 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษา จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .80

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ขอความร่วมมือด้วยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

5.3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บคืนด้วยตนเอง โดยอธิบายรายละเอียดแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรเข้าใจ พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของงานวิจัยครั้งนี้ และยินยอมทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ

5.3.3 นำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์จากการตอบแบบสอบถามสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.4.1 ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปรวบรวม

ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4.2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 90.08 เป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.92 หากจำแนกตามชั้นปี พบว่า ชั้นปีที่ 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และชั้นปีที่ 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 เป็นเพศชาย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 131)

ชั้นปีที่	เพศชาย (คน)	ร้อยละ	เพศหญิง (คน)	ร้อยละ
3	7	10.80	58	89.20
4	6	9.10	60	90.90
รวม	13	9.92	118	90.08

หากจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 22-24 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.85 รองลงมาคือช่วงอายุ 19-21 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.56 และช่วงอายุ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.59 หากจำแนกตามชั้นปี พบว่า ชั้นปีที่ 4 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 22-24 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาอยู่ในช่วง 19-21 ปี จำนวน 8 คน

คิดเป็นร้อยละ 12.12 และในช่วงอายุ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และชั้นปีที่ 3 ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 19-21 ปี จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 81.59 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 22-24 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 และช่วงอายุ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นปี

ชั้นปีที่	อายุ 19-21 ปี (คน)	ร้อยละ	อายุ 22-24 ปี (คน)	ร้อยละ	อายุ 25 ปีขึ้นไป (คน)	ร้อยละ
3	53	81.54	9	13.84	3	4.62
4	8	12.12	55	83.33	3	4.55
รวม	61	46.56	64	48.85	6	4.59

6.2 สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากจำแนกตามชั้นปีพบว่า สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.08$) และ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.09$) ตามลำดับ หากจำแนกตามรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ

พยาบาล 2) ทักษะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพยาบาล และ 3) ด้านปัญหาอื่น ๆ พบว่า

1) สภาพปัญหาของการใช้กระบวนการพยาบาลด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพยาบาลมีระดับสภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากจำแนกตามชั้นปี พบว่าระดับสภาพปัญหาโดยรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.08$) ระดับสภาพปัญหาโดยรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.09$)

2) สภาพปัญหาของการใช้กระบวนการพยาบาล ด้านทักษะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพยาบาล มีระดับสภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากจำแนกตามชั้นปี พบว่า ระดับความพร้อมโดยรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.88$) ระดับสภาพปัญหาโดยรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.09$)

3) สภาพปัญหาของการใช้กระบวนการพยาบาล ด้านปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ระยะเวลา ทรัพยากร งานที่ได้รับมอบหมาย อาจารย์ ผู้รับบริการ และพยาบาลวิชาชีพประจำแหล่งฝึก พบว่า มีระดับสภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมากหากจำแนกตามชั้นปี พบว่า ระดับสภาพปัญหาโดยรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 4 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.07$) และ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.10$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล ในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก จำแนกตามรายด้าน

สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาล รายด้าน	ชั้นปีที่ 3			ชั้นปีที่ 4		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D	ระดับปัญหา
1.ด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพยาบาล	3.65	0.08	มาก	3.81	0.09	มาก
2. ด้านทักษะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพยาบาล	3.62	0.08	มาก	3.69	0.09	มาก
3. ด้านปัญหาอื่นๆ	3.75	0.07	มาก	3.74	0.10	มาก
โดยรวม	3.67	0.08	มาก	3.74	0.09	มาก

หากจำแนกสภาพปัญหา รายข้อตามรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพยาบาล พบว่า การประเมินผู้บริการด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการซักประวัติผู้รับบริการ มีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลระดับมาก ทั้งชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.08$) และ ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.09$) ตามลำดับ และมีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลระดับปานกลาง คือ ความรู้เรื่องการแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการทั้งชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.07$) และ ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.08$) ตามลำดับ

2. ด้านทักษะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพยาบาล พบว่า ด้านความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การพยาบาลได้ถูกต้อง มีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลระดับมาก ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.09$) ส่วนนักศึกษาชั้น ปีที่ 4 ด้านความสามารถในการนำปัญหามาประยุกต์ใช้ในการตั้งข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้ถูกต้อง มีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการ

พยาบาลระดับมาก ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.08$) ตามลำดับ และมีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลระดับปานกลาง ทั้งชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 คือ ด้านความสามารถเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาลที่ถูกต้องและครอบคลุม ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.08$) และ ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.08$) ตามลำดับ

3. ด้านปัญหาอื่น ๆ พบว่า ด้านอาจารย์การให้โอกาสในการขอคำปรึกษา มีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลระดับมากของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.10$) ส่วนนักศึกษาชั้น ปีที่ 4 งานที่ได้รับมอบหมายจากกระบวนการวิชาอื่น มีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.08$) ตามลำดับ และมีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลปานกลาง คือ ด้านข้อมูลที่นำเชื่อถือบนเว็บไซต์ มีสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลระดับมากของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.09$) ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ด้านทรัพยากรจำนวนตำราและเอกสารในห้องสมุด ($\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.10$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับสภาพปัญหาในการใช้กระบวนการพยาบาลจำแนกตามรายข้อ

สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลการใช้ กระบวนการพยาบาล รายข้อ	ชั้นปี3			ชั้นปี4		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการพยาบาล						
1.1 การประเมินผู้รับบริการ - วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการซักประวัติ ผู้รับบริการ	3.77**	0.08	มาก	4.00**	0.09	มาก
- ความรู้เรื่องตรวจร่างกายทุกระบบ	3.51	0.08	มาก	3.64	0.09	มาก
- ความรู้เรื่องการแปลผลการตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ	3.45*	0.07	มาก	3.42*	0.08	ปาน กลาง
1.2 การวินิจฉัยทางการพยาบาล - ความรู้เรื่องการกำหนดข้อวินิจฉัย	3.57	0.09	มาก	3.70	0.08	มาก
- เข้าใจกำหนดข้อมูลสนับสนุน	3.58	0.09	มาก	3.85	0.07	มาก
1.3 การวางแผนการพยาบาล - เข้าใจกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์	3.68	0.07	มาก	3.95	0.08	มาก
- เข้าใจวิธีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการ พยาบาลได้ตรงกับวัตถุประสงค์การพยาบาล	3.74	0.08	มาก	3.83	0.09	มาก
- เข้าใจการกำหนดกิจกรรมการพยาบาลได้ สอดคล้องกับปัญหา	3.75	0.08	มาก	3.86	0.08	มาก
1.4 การปฏิบัติการพยาบาล - มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการพยาบาล ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับผู้รับบริการ	3.77	0.08	มาก	3.89	0.09	มาก
1.5 ประเมินผลการพยาบาล - เข้าใจวิธีการประเมินผลภายหลังให้การ พยาบาลได้ถูกต้อง	3.68	0.07	มาก	3.91	0.09	มาก
รวม	3.65	0.08	มาก	3.81	0.09	มาก
2. ทักษะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพยาบาล						
2.1 การประเมินผู้รับบริการ - สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัญหาของ ผู้รับบริการ	3.59	0.08	มาก	3.76	0.09	มาก
- สามารถสรุปผลการประเมินสภาพ ผู้รับบริการได้ครบถ้วน	3.62	0.08	มาก	3.65	0.08	มาก
2.2 การวินิจฉัยทางการพยาบาล - สามารถนำปัญหามาประยุกต์ใช้ในการตั้งข้อ วินิจฉัยทางการพยาบาลได้ถูกต้อง	3.63	0.08	มาก	3.77**	0.08	มาก

ตารางที่ 4 ระดับสภาพปัญหาในการใช้กระบวนการพยาบาลจำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลการใช้ กระบวนการพยาบาล รายชื่อ	ชั้นปี3			ชั้นปี4		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปัญหา
- สามารถเขียนข้อวินิจฉัยทางพยาบาลที่ถูกต้อง และครอบคลุม	3.45*	0.08	มาก	3.59*	0.08	มาก
- สามารถจัดลำดับความสำคัญของข้อวินิจฉัย ทางการพยาบาลอย่างเหมาะสม	3.68	0.09	มาก	3.65	0.09	มาก
2.3 การวางแผนการพยาบาล - สามารถกำหนดวัตถุประสงค์การพยาบาลได้ ถูกต้อง	3.71**	0.09	มาก	3.74**	0.07	มาก
- สามารถระบุกิจกรรมการพยาบาลที่ถูกต้อง ครอบคลุมและสอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการ พยาบาล	3.69	0.08	มาก	3.73	0.08	มาก
- สามารถอธิบายเหตุผลของกิจกรรมการ พยาบาลได้ถูกต้อง	3.55*	0.08	มาก	3.65*	0.08	มาก
- สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการ พยาบาลได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพยาบาล	3.57	0.09	มาก	3.74**	0.07	มาก
2.4 การปฏิบัติการพยาบาล - สามารถปฏิบัติการทางการพยาบาลที่ถูกต้อง และตรงตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้	3.69**	0.09	มาก	3.70	0.09	มาก
- สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ครบถ้วนตาม กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนการพยาบาล	3.60*	0.08	มาก	3.73	0.09	มาก
- สามารถปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับ ผู้ให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง	3.68	0.08	มาก	3.67*	0.09	มาก
- สามารถบันทึกทางการพยาบาลที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย และเป็นระบบ	3.66	0.08	มาก	3.74**	0.10	มาก
2.5 ประเมินผลการพยาบาล - ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่าง ครอบคลุมและตรงตามเกณฑ์การประเมินผล ที่ตั้งไว้	3.54*	0.08	มาก	3.65*	0.09	มาก
- นำผลการประเมินไปปรับแผนการพยาบาล เพื่อดูแลต่อเนื่อง	3.62**	0.08	มาก	3.68**	0.09	มาก
รวม	3.62	0.08	มาก	3.69	0.09	มาก

ตารางที่ 4 ระดับสภาพปัญหาในการใช้กระบวนการพยาบาลจำแนกตามรายข้อ (ต่อ)

สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลการใช้ กระบวนการพยาบาล รายข้อ	ชั้นปี3			ชั้นปี4		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปัญหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ปัญหา
3. ปัญหาอื่นๆ						
3.1 ระยะเวลา - ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของ กระบวนการพยาบาล	3.68**	0.08	มาก	3.76	0.09	มาก
- ระยะเวลาในการเขียนแผนการพยาบาลฉบับ สมบูรณ์	3.68**	0.08	มาก	3.67*	0.09	มาก
- ระยะเวลาในการค้นหาตำราที่เกี่ยวข้อง	3.60*	0.09	มาก	3.82	0.10	มาก
- ระยะเวลาที่ให้การพยาบาลผู้รับบริการกับ กิจกรรมการพยาบาลที่วางไว้ใช้กับผู้รับบริการ	3.66	0.09	มาก	3.86**	0.09	มาก
รวม	3.65	0.08	มาก	3.77	0.10	มาก
3.2 ทรัพยากร - แบบฟอร์มในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.52	0.09	มาก	3.73	0.10	มาก
- วิธีการค้นหาตำราและเอกสาร	3.58**	0.09	มาก	3.76**	0.10	มาก
- จำนวนตำราและเอกสารในห้องสมุด	3.52	0.10	มาก	3.50*	0.10	มาก
- ข้อมูลที่น่าเชื่อถือเว็บไซต์	3.49*	0.09	มาก	3.62	0.09	มาก
รวม	3.52	0.09	มาก	3.65	0.10	มาก
3.3 งานที่ได้รับมอบหมาย - งานที่ได้รับมอบหมายขณะฝึกปฏิบัติงาน	3.74	0.09	มาก	3.76	0.09	มาก
- งานที่ได้รับมอบหมายจากกระบวนการวิชาอื่น	3.83**	0.08	มาก	3.89**	0.08	มาก
- กิจกรรมอื่นๆ	3.71*	0.10	มาก	3.70*	0.10	มาก
รวม	3.76	0.09	มาก	3.70	0.10	มาก
3.4 อาจารย์ - การให้คำแนะนำ	3.95**	0.10	มาก	3.88**	0.10	มาก
- การให้โอกาสในการขอคำปรึกษา	3.95**	0.10	มาก	3.82*	0.09	มาก
รวม	3.95	0.10	มาก	3.85	0.10	มาก
3.5 ผู้รับบริการ - ภาวะความเจ็บป่วย	3.85**	0.09	มาก	3.77	0.10	มาก
- ภาษาพูด	3.77*	0.10	มาก	3.79**	0.10	มาก
- การให้ข้อมูล	3.77*	0.09	มาก	3.74*	0.10	มาก
รวม	3.79	0.10	มาก	3.76	0.10	มาก

ตารางที่ 4 ระดับสภาพปัญหาในการใช้กระบวนการพยาบาลจำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคของการใช้กระบวนการพยาบาล	ชั้นปี3			ชั้นปี4		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับปัญหา
3.6 พยาบาลวิชาชีพประจำแหล่งฝึก	3.85	0.09	มาก	3.67	0.10	มาก
รวมสภาพปัญหาด้านอื่นๆ	3.75	0.07	มาก	3.74	0.10	มาก
รวมสภาพปัญหาทั้ง 3 ด้าน	3.67	0.07	มาก	3.74	0.09	มาก

6.3 เปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชียระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 พบว่าระดับสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชียระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4

กลุ่มนักศึกษาพยาบาล	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig
ชั้นปีที่3	65	3.67	.52	-.875	.519
ชั้นปีที่4	66	3.74	.51		

7. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

7.1 อภิปรายผล

7.1.1 สภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ส่วนใหญ่มีระดับมากถึงแม้ว่านักศึกษาได้เรียนการใช้กระบวนการพยาบาลจากภาคทฤษฎีแล้ว แต่นักศึกษายังไม่เคยมีประสบการณ์การใช้กระบวนการในสถานการณ์จริง ทำให้นักศึกษาไม่มีความมั่นใจในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก ส่งผลให้นักศึกษามีความไม่พร้อมต่อการนำกระบวนการพยาบาลไปประยุกต์ใช้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วารุณี มีเจริญ (2553) พบว่าปัจจัยการทํานายการใช้กระบวนการพยาบาล ปัจจัยภายในคือ เจตคติที่ดี และปัจจัยภายนอก คือ ความรู้ในการใช้กระบวนการพยาบาล ผู้วิจัยสรุปผลและอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านความรู้ โดยภาพรวมนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 4 มีระดับสภาพปัญหามากกว่านักศึกษา ชั้นปีที่ 3 ใน

ด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการซักประวัติผู้รับบริการ ใช้ระยะเวลาในการเขียนแผนการพยาบาลฉบับสมบูรณ์ใช้ระยะเวลานานซึ่งสอดคล้องกับชนิษฐา รัตนกลยา (2550) พบว่าระยะเวลาที่ใช้เขียนแผนการพยาบาลฉบับสมบูรณ์เป็นปัญหามากที่สุด ของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ สุจิตรา เทียนสวัสดิ์ (2550) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการใช้รูปของแผนที่ความคิดในการเขียนแผนการพยาบาล จะช่วยให้มองเห็นภาพรวมของปัญหาผู้รับบริการมากกว่าการเขียนแผนในรูปแบบตาราง ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะให้อาจารย์พยาบาลนำไปใช้ในการฝึกกระบวนการวิชาอื่นๆ ทั้งกระบวนการทฤษฎีเพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล นอกจากนั้น มนสรณ์ วิฑูรเมธา (2559) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษา คือ 1) การตั้งเป้าหมายในการเรียนของนักศึกษา 2) ฝึกการวางแผนการพยาบาลนำไปใช้ปฏิบัติกับผู้ป่วย 3) มีอาจารย์ให้คำแนะนำ 4) มีการประชุมปรึกษา

ก่อนและหลังการปฏิบัติงาน 5) มีการเรียนรู้กระบวนการพยาบาลแบบองค์รวม 6) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ 7) มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อบุคลากรทางสุขภาพอื่นๆ ส่วนแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลมี 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) เตรียมความรู้ฝึกทักษะ การใช้กระบวนการพยาบาลในนักศึกษา 2) อาจารย์ควรปรับวิธีการสอน การมอบหมายงาน ประเมินผล การใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงาน 3) สถาบันหรือคณะพยาบาลควรมีการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการใช้กระบวนการพยาบาล โดยเพิ่มชั่วโมงการฝึก การเขียน และการวางแผนการพยาบาล

2) ด้านทักษะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพยาบาล พบว่า มีสภาพปัญหาในระดับมากทั้งสองชั้นปี ผู้วิจัยอภิปรายผลว่า นักศึกษาพยาบาลยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมทบทวนความรู้จากรายวิชาทฤษฎีก่อนการขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนคลินิก และนักศึกษายังไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเขียนข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้องซึ่งเป็นปัญหาระดับมากที่สุดในด้านทักษะเกี่ยวกับการใช้กระบวนการพยาบาล ซึ่ง พรศิริ พันธศรี (2552) พบว่าหากนักศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อมโดยใช้กรณีศึกษาก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกจะทำให้ นักศึกษามีทักษะการเขียนข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลดีขึ้น

3) ด้านปัญหาอื่นๆ พบว่า ทั้งสองชั้นปีมีปัญหาที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยอภิปรายผลว่า ถึงแม้ว่านักศึกษาจะมีความรู้และทักษะด้านการใช้กระบวนการพยาบาลแต่ยังพบปัญหาด้านต่างๆ ที่พบขณะฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก โดยทั่วไปจะมีความสัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศและกระบวนการวิชาอื่น โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีสภาพปัญหาด้านการมีโอกาสในการขอคำปรึกษา ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีสภาพปัญหาจากงานที่ได้รับมอบหมายจากกระบวนการวิชาอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตรา กุสมภ์ (2559) พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลมากกว่าชั้นปีที่ 4

7.1.2 เปรียบเทียบระดับปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 สรุปผลว่าระดับสภาพปัญหาการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล

วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ระหว่างชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายผลว่า การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลจะมีระดับความซับซ้อนเพิ่มขึ้นตามเนื้อหาวิชาที่มีระดับความยากเพิ่มขึ้นตามระดับชั้นปี ดังนั้น นักศึกษาพยาบาล จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะทางการพยาบาลก่อนฝึกปฏิบัติงานบนคลินิกก่อนเสมอทุกรายวิชา

7.2 ข้อเสนอแนะ

7.2.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) นำข้อมูลจากการวิจัยที่ได้ศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมในการใช้กระบวนการพยาบาล ในการฝึกปฏิบัติงานบนคลินิก

2) นักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปี ควรได้รับการทบทวนการใช้กระบวนการพยาบาลก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนคลินิกทุกรายวิชา ซึ่งอาจจะบรรจุไว้ในกำหนดการปฐมนิเทศรายวิชา

7.2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเตรียมตัวก่อนขึ้นฝึกกรายวิชาปฏิบัติการ ของนักศึกษาพยาบาล

2) พัฒนาหลักสูตรอบรมเพิ่มเติมด้านการใช้กระบวนการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

8. เอกสารอ้างอิง

1. ขนิษฐา รัตนกลยา. (2550). ปัญหาและอุปสรรคในการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่ทาง ศัลยกรรม. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 19(1), 135-137.
2. พรศิริ พันธศรี. (2552). ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กรณีศึกษาต่อการพัฒนาความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลในคลินิกของนักศึกษาพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล, 24(3), 81-83.

3. พรศิริ พันธสี. (2559). 3P: Basic Building Block กับการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการพยาบาลอย่างยั่งยืน. บทความวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 5(2), 100-105
4. มนสภรณ์ วิฑูรเมธาและคณะ.(2559). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก, 27(2), 100-103.
5. รุ่งนภา เขียวขำ. (2558). การพัฒนาการปฏิบัติการเขียนแผนการพยาบาลสำหรับนักศึกษาพยาบาล:การนำไปใช้ในคลินิก. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า, 26(1), 96-98.
6. วิจิตรา กุสุมภ์ และอภิญญา กุลทะเล. (2559). อุปสรรคต่อการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการฝึกปฏิบัติในคลินิกของนักศึกษาพยาบาล. วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 548-550.
7. วารุณี มีเจริญและคณะ. (2553). ปัจจัยทำนายการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลสระบุรี. รามาธิบดีพยาบาลสาร, 406-408.
8. อรนนท์ หาญยุทธ. (2557). กระบวนการพยาบาลและการนำไปใช้. วารสารพยาบาลทหารบก 25(3), 137-139.
9. สุจิตรา เทียนสวัสดิ์. (2550). ผลของการเรียนโดยใช้แผนที่ความคิดต่อความสามารถในการวางแผนการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. พยาบาลสาร, 34(3), 1-5.

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
An Operation of Internal Quality Assurance of the Schools Based
on the Internal Quality Assurance Under Phetchabun Primary
Educational Service Area Office 2

ประชา ตรีศรี¹
ศักดิ์นาถรณ์ นันท²
อุทัย ปลีกกล้า³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที และค่าทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย
3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ .05
4. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ .05

คำสำคัญ สภาพการดำเนินงาน, ปัญหาการดำเนินงาน, ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

² สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเลยตาตโนพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the operation and problem of the internal quality assurance of the schools based on the internal quality assurance under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2 and 2) to compare the operation and problem of the internal quality assurance of the schools between respondents' positions and size of schools. The samples of this study were 310 schools' administrators and teachers using Krejcie and Morgan table and the stratified random sampling method. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The study findings revealed as follows :

1. The operation of the internal quality assurance of the schools in total was at high level.
2. The problem of the internal quality assurance of the schools in total was at low level.
3. The comparison between the respondents' position and the size of schools on the operation of the operation of the internal quality assurance of the schools in total was not different at a level of .05.
- 4.. The comparison between the respondents' position and the size of schools on the problem of the operation of the internal quality assurance of the schools in total was not different at a level of .05.

Keywords : Operation, Problem, Internal Quality Assurance

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ ดังนั้นประเทศไทยจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเข้าสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ทั้งนี้การพัฒนาคนจะสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและคุณภาพของกระบวนการที่ใช้ในการจัดการศึกษา ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ระบุไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกัน

คุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรับรองการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2542)

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการวางแผน และกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่า จะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร และตรงตามความมุ่งหวังของสังคม ผู้ที่รับประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ต้องมีการรับผิดชอบเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาาร่วมกัน นอกจากนี้ระบบการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (Internal Quality Assurance) เป็นระบบที่สถานศึกษาสร้างความมั่นใจ (Assure) แก่ผู้รับบริการ ว่าสถานศึกษาสามารถจัด การศึกษาให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษา กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรและสังคม คาดหวัง ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้ง สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนตามความ เหมาะสมด้วยการบริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กร (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา, 2553)

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคต โรงเรียนควรพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยการวิเคราะห์เป้าหมาย ในการพัฒนา ผู้เรียนตาม หลักสูตร นำทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมา ร่วมมือกันกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษากำหนดแนวทางการพัฒนาไปสู่ เป้าหมายดังกล่าว เมื่อถึงสิ้นปีการศึกษาก็นำข้อมูลการ ประเมินผลการทำงานทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนตามราย มาตรฐาน ประมวลผลความสำเร็จที่เกิดขึ้น อุปสรรค ปัญหา ที่มี กำหนดเป็นแนวทางการแก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ได้ผลอย่างไรก็รายงานแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบอย่าง กว้างขวาง เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองและชุมชน ในคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน (จำลอง บุญหล้า, 2550)

จากการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ปีการศึกษา 2559 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ยังมีปัญหา อุปสรรคหลายประการ เช่น ความเข้าใจและความร่วมมือ ของบุคลากรต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษายังมีความเข้าใจไม่ตรงกัน การสร้างความเข้าใจ ให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความ เข้าใจ การประสานงานของสถานศึกษาและหน่วยงาน ภายนอกยังไม่เชื่อมโยงเพียงพอ และการนำผลการประกัน คุณภาพภายในไปใช้และการเผยแพร่ต่อสาธารณชน ยัง กระทำจำกัดไม่เป็นผลเป็นรูปธรรม (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2, 2559)

ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จึงสนใจที่จะศึกษา สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตาม กรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ซึ่งผลของข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาจะ นำมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการ บริหารงานและนำไปเป็นการพัฒนางานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา

สมมุติฐาน

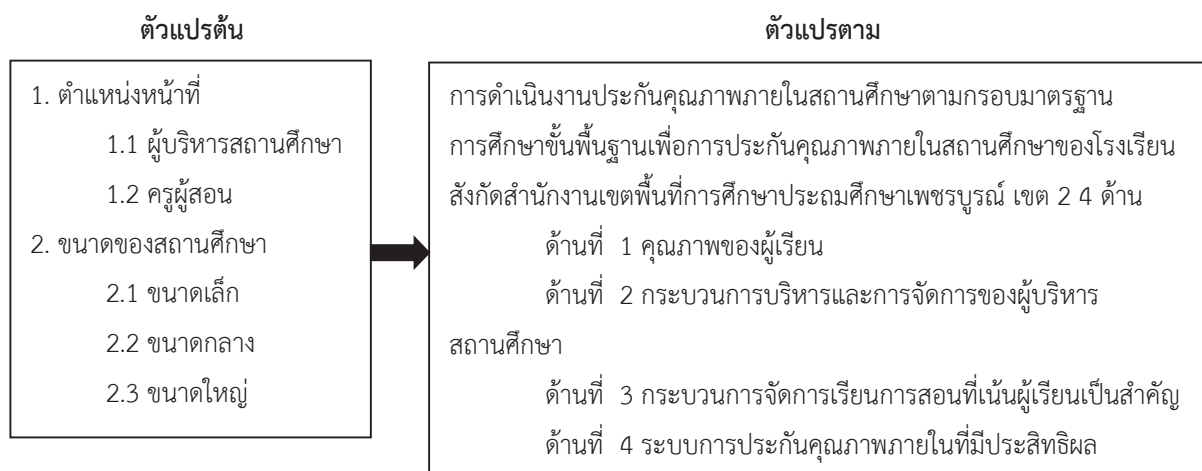
1. ความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน แตกต่างกัน

2. สภาพและปัญหาการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพ ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ใช้การสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, อ้างถึง ในจันทิพย์ เครือจันทร์, 2554 : 93) กำหนดสัดส่วนเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน ครูผู้สอน จำนวน 279 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 310 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เทียบสัดส่วน จำแนกตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากตามสัดส่วนตามอำเภอ และตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถาม

เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างโดยส่งและรับคืน ด้วยตนเอง และนัดหมายวัน เวลาในการรับแบบสอบถามคืน ส่วนหนึ่งส่งทางไปรษณีย์แล้วให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ในการคำนวณค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้ วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F - test) และการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.68

1. สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารจัดการและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ คุณภาพของผู้เรียน

2. ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านระบบประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของผู้เรียน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ด้านสภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ .05 ด้านปัญหาการดำเนินงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ และอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ อาจศัตรู (2549 : 77) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อุดม พวงเงินมาก (2552 : 79 – 80) ที่ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยหม่อเม่า อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งพบว่า โรงเรียนมีสภาพการดำเนินงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทุกโรงเรียนจะต้องดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมรับการประเมินภายนอก เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าโรงเรียนนั้นๆ ได้จัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมมี

ความคิดเห็นในระดับน้อย สอดคล้องกับ สมพงษ์ อาจศัตรู (2549 : 77) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ทั้งอาจเนื่องมาจากการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพิ่งถูกกระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้เมื่อวันที่ ฉบับลงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งยังเป็นเวลาไม่นานนักจึงอาจจะยังพบปัญหาน้อยอยู่ รวมทั้งการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่โรงเรียนปฏิบัติเป็นประจำ ตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรา 48 ที่กล่าวว่าให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคน้อยดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพน พมสิริ (2560 : 42 - 43) พบว่า ปัญหาสำคัญด้านการควบคุมคุณภาพ ได้แก่ โรงเรียนขาดการศึกษาวิเคราะห์ มาตรฐานและตัวบ่งชี้ เพื่อการประกันคุณภาพภายในตามประกาศกระทรวงการศึกษาและการกีฬา ด้านการตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบและทบทวนภายในไม่มีผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบ และไม่มีกระบวนการสร้างความเข้าใจในการตรวจสอบคุณภาพ และด้านการประเมินคุณภาพ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานยังไม่มีระบบการประเมินที่เป็นระบบชัดเจน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแบบทดสอบมาตรฐานเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานต้นสังกัดในระดับกระทรวงที่ยังไม่มีความชัดเจนในเชิงนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง จึงให้โรงเรียนและครูผู้สอนยังให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ยังขาดแคลนงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงาน รวมถึงโรงเรียน

ส่วนใหญ่ยังมีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ยังไม่ทันสมัย จึงให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวนี้

3. การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูถึงแม้ตำแหน่งหน้าที่ต่างกันก็ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 เดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตียา ปทุมราษฎร์และ จินณวัตร ปะโคทั้ง (2557 : 96) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน เห็นว่า สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีจำนวนบุคลากรต่างกันปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 เดียวกันจึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูถึงแม้ตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามระเบียบเดียวกันและต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 เดียวกันจึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6. การเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีจำนวนบุคลากรต่างกันปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 เดียวกันจึงเป็นเหตุหนึ่งที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ และเข้าใจถึงความสำคัญ ประวัติและความเป็นมา และเกิดความรู้รักภักดีในวัฒนธรรม รวมทั้งการหาปราชญ์ในท้องถิ่นเข้ามาบ่มบพาทในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นทั้งการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการศึกษา

1.2 โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าศึกษาวิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม โดยเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ซึ่งจะช่วยประหยัดทรัพยากรหลายๆ อย่าง และได้ผู้ที่เชี่ยวชาญสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้

1.3 ครูผู้สอนควรจะทำให้ความเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคลเนื่องจากผู้เรียนมีความสนใจ ความถนัด รูปแบบการเรียนรู้ รวมทั้งความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งมีวิธีการหนึ่งที่ได้ผลดี ก็คือการทำการศึกษา/วิจัย เพื่อทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของผู้เรียน แล้วหาวิธีพัฒนาให้เป็นจุดเด่น และแก้ไขจุดบกพร่อง ดังนั้นผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ปรึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนดำเนินการศึกษา/วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และติดตามผลมากขึ้น

1.4 โรงเรียนควรใช้ช่องทางการสื่อสารออนไลน์ และสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ที่ช่วยการประสานงานเป็นไปได้อย่างสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งการรับ-ส่งข้อมูลก็สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลา ซึ่งจะช่วยทำให้โรงเรียนได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อพัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน กับตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียน

2.2 ควรมีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือวิจัยภาคสนามเพื่อยืนยันคำตอบหรือข้อสรุปของวิจัยครั้งนี้

2.3 ควรศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือการวิจัยอย่างอื่น เช่น การสังเกต (observe) การสัมภาษณ์ (interview)

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามกรอบมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ให้ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อยืนยันถึงสภาพและปัญหาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนได้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนในสังกัดได้ทั่วถึงอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

1. จันทิพย์ เครือจันทร์. (2554). ผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
2. จำลอง บุญหล้า. (2550). แนวทางการพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนชุมชนโปร่งวังม่วง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

3. ลูติยา ปทุมราษฎร์และ จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
4. แทน พมสิริ และ ศิวัช ศรีโกคายกุล. (2560). **ความพร้อมในการพัฒนาตัวแบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของ 4 อำเภอในนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 42-43.
5. บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวิริยาสาส์น.
6. สมพงษ์ อัจฉัตร. (2549). **สภาพและปัญหาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. (2559). **แผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. เพชรบูรณ์.
8. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ : ไบร่บัสสถานี่พิมพ์.
9. สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2553). **การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
10. สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2542). **ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

Factors Affecting the Professional Learning Community of School Under Loei Primary
Educational Service Area Office 2

วิรัชดา ทานิล¹

สุขุม พรหมเมืองคุณ²

ศักดินาภรณ์ นันท์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และระดับของปัจจัยที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู (X_3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) บรรยากาศโรงเรียน (X_2) ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 78.30 ($R^2 = .783$) สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .504 + .367X_3 + .300X_1 + .211X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .366Z_{X_3} + .357Z_{X_1} + .235Z_{X_2}$$

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this study were : 1) to study the level of professional learning community of schools and the level of factors affecting the professional learning community of schools, 2) to find out the relationship between the factors affecting the professional learning community and the professional learning community of schools, 3) to determine the factors affected the professional learning community and 4) to

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

^{2 3} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

construct the predictive equation of the professional learning community of schools. The samples of this study were 400 teachers drawn from schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2 which by the stratified random sampling method. A rating scale questionnaire was applied for data gathering and statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression. The study findings revealed as follows : 1) the level of professional learning community of schools and the level of all factors was found clearly in overall aspect at the high level 2) the factors were positive correlated with the professional learning community of schools with the statistical significance at .01 level 3) the factors of collective teacher efficacy (X_3), transformational leadership (X_1) and school climate (X_2) affected the professional learning community of schools with the statistical significance at .01 level and the efficiency in prediction was 78.30 percent ($R^2=.783$). The predictive equation as follows :

The predictive equation in raw scores :

$$\hat{Y} = .504 + .367X_3 + .300X_1 + .211X_2$$

The predictive equation in standard scores :

$$\hat{Z} = .366Z_{X_3} + .357Z_{X_1} + .235Z_{X_2}$$

Keywords : Factors Affecting, Professional Learning Community

บทนำ

จากปัญหาการศึกษาในหลายๆด้าน ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา พยายามที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ และผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศที่มีการพัฒนาใกล้เคียงกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2560)

ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอด นั้นหมายถึงโรงเรียนจะต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) (อมรา จำรูญศิริ, 2555) นอกจากนี้ Dufour & Eacker (1998)

ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็น รูปแบบของกระบวนการการพัฒนาโรงเรียน ที่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนและชุมชนโดยรอบ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึก กว้างและสามารถเชื่อมโยงได้ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งกับนักเรียนและครู ช่วยให้ครูและนักการศึกษา ประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตนได้ (DuFour, et. al., 2008) จากงานวิจัยหลายงานวิจัย พบว่า การที่โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นั้น ส่งผลให้คุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูดีขึ้น และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย รวมไปถึงลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันอย่างชัดเจน (Hord, 1997) จะเห็นได้ว่าแนวทางในการแก้ปัญหาของโรงเรียนโดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพผู้เรียนนั้น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนได้ เป็นแนวทางในการทำงานของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่การเรียนรู้ในโรงเรียนต้องเปลี่ยนไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง โดยครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใน

ระดับปฏิรูปการเรียนรู้ ที่เกิดขึ้นจากภายใน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งหมด ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำและสามารถใช้ภาวะผู้นำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย (Wolford, 2011) นอกจากนี้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อความรู้สึกของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งถ้าโรงเรียนใดได้ปฏิบัติให้บรรยากาศในโรงเรียนดีแล้วจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ด้วย (อมรา จำรูญศิริ, 2555) และบรรยากาศของโรงเรียนสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนด้วย (Simon, 2010) สำหรับในโรงเรียนครูทุกคนทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเป็นความเชื่อร่วมกันของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2013) ดังนั้นการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (อมรา จำรูญศิริ, 2555)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

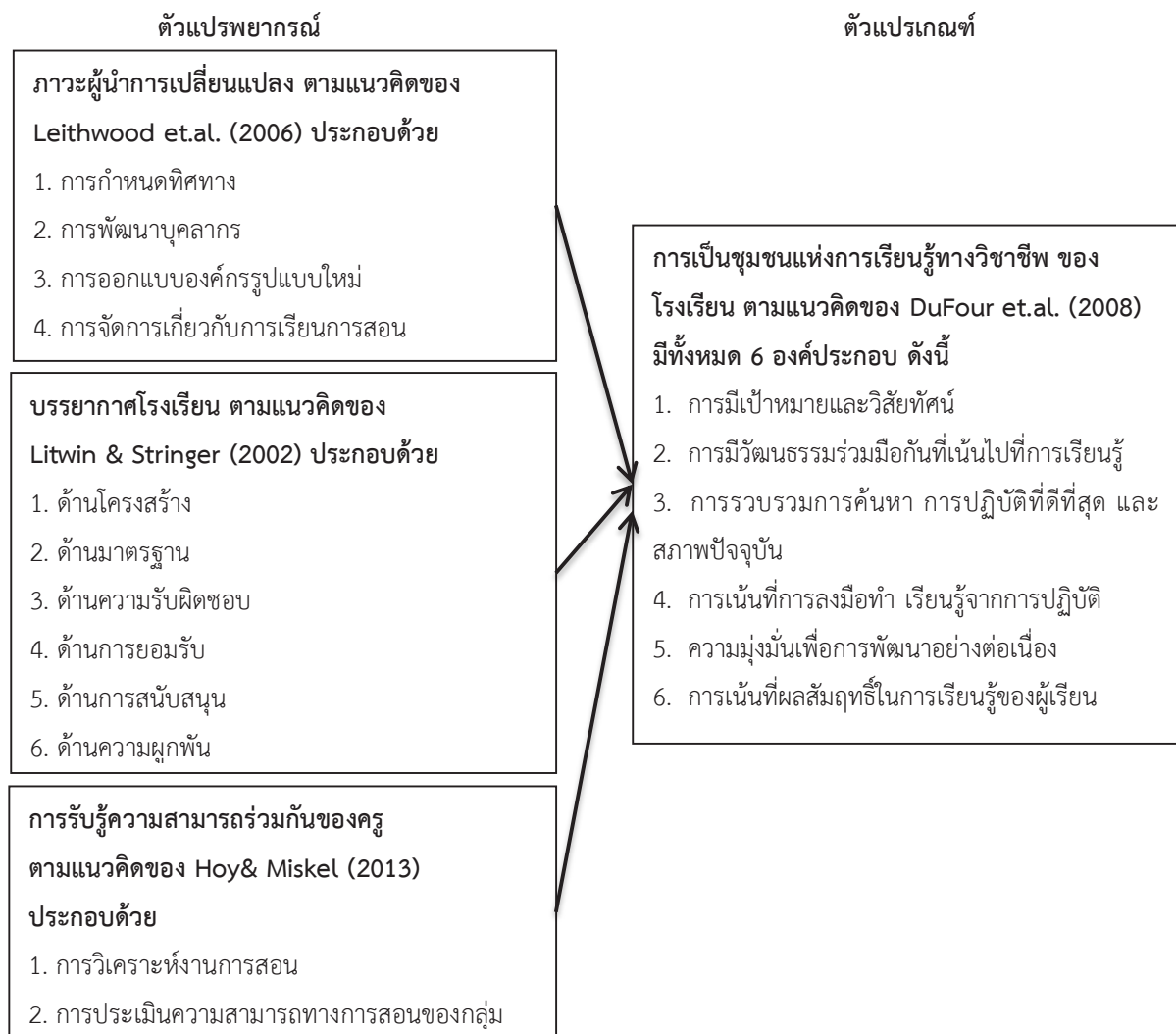
1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2. ปัจจัยที่ศึกษา สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 400 คน ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีที่ Enders (2001) ได้แนะนำเกี่ยวกับการถดถอย ว่า อัตราส่วนของตัวแปรพยากรณ์ต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 1 ต่อ 15 หรือ 1 ต่อ 30 และอย่างน้อยที่สุดควรมีก่อนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาอย่างน้อย 400 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งตามขนาดและอำเภอ แล้วใช้การสุ่มอย่างง่ายให้ได้ครบตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ

ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 95 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence : IC) ทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2551) และมีค่าความเที่ยง (Reliability) ดังนี้ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ .985 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง .984 บรรยากาศโรงเรียน .980 การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู .965

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างโดยส่งและรับคืน ด้วยตนเอง และนัดหมายวัน เวลาในการรับแบบสอบถามคืน ส่วนหนึ่งส่งทางไปรษณีย์แล้วให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter เลือกตัวแปรพยากรณ์ที่สัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ และมีนัยสำคัญแล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้วิธีแบบ Stepwise (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และอยู่ในอำเภอวังสะพุงมากที่สุด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75

1. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ การเน้นที่การลงมือทำ เรียนรู้จากการปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศโรงเรียน ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง รองลงมา คือ การออกแบบองค์กรรูปแบบใหม่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2.2 บรรยากาศโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุน

2.3 การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินความสามารถทางการสอนของกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์งานการสอน

3. ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($r = .823$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($r = .819$)

บรรยากาศโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($r = .806$)

4. ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์โดยรวมกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (R) เท่ากับ .885 และมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 78.30 ($R^2 = .783$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน (X_2) และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู (X_3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยที่ศึกษา สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้

5. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มี ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .366 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .357 มี และบรรยากาศโรงเรียน (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .235 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .504 + .367X_3 + .300X_1 + .211X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .366Z_{X_3} + .357Z_{X_1} + .235Z_{X_2}$$

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูสัมพันธ์ทางบวก กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากการที่คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อร่วมกันในศักยภาพของครูและผู้บริหารโรงเรียนว่าจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pangallo (2009) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรา จารุณศิริ (2555), โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558), สหรัฐ เต็มวงษ์ (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก ผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน และแสดงวิธีการปฏิบัติของตนเองได้อย่างเต็มที่ ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงพัฒนางานจนเกิดวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moore (2010) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยโกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) และสหรัฐ เต็มวงษ์ (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในระดับสูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อครูมีการทำงานอยู่คนเดียวก็มีความรักและผูกพันกัน มีการเอื้ออาทรกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ทำให้บรรยากาศของโรงเรียนดี ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับ Simon (2010) พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Moore (2010) ที่พบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครู มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นบวก กล่าวคือ ถ้าครูผู้สอนมีการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อร่วมกันในศักยภาพของกลุ่ม ว่าสามารถทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนและคุณภาพของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สหรัฐ เต็มวงษ์ (2558) และโกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นบวก หมายถึง เมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจะทำให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ พฤติกรรมของผู้บริหาร ทำให้ผู้ตามเชื่อใจ และไว้วางใจ จนทำให้ผู้ตามมีศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้ครูเข้าใจในวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียนที่มีร่วมกัน ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moore (2010) ที่พบว่า ระบบของโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางการบริหารที่เข้าใจในมโนคติและองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัย Welford (2011) พบว่า การปฏิบัติตัวของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีผลสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) และ สหรัฐ เต็มวงษ์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นบวก หมายถึง เมื่อบรรยากาศโรงเรียนเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ดี มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารโดยคำนึงถึงความสามารถและความต้องการของครูแต่ละคน มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และประเมินผลปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรต่อกัน และได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้คณะครูในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความอย่างเต็มที่ มีความผูกพันกับโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Simon (2010) พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนช่วยสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน และสอดคล้องกับหลายงานวิจัยที่ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (อมรา จำรูญศิริ, 2555 ; โกสินทร์ ศรีบุรินทร์, 2558 ; สหรัฐ เต็มวงษ์, 2558)

และผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ ญาณิ ศรีประเสริฐ (2560 : 155) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งในการทำงาน พบว่า มีเพียงด้านความเฉพาะตัวเหมาะสมกับบริบทและปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่แตกต่างกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องกำหนด ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการที่จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนและทำให้วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดมีนวัตกรรมเชิงโครงสร้าง นวัตกรรมเชิงกระบวนการ รวมทั้งนวัตกรรมเชิงผลลัพธ์ ผู้สภานวชนได้ต่อไป รวมถึงการส่งเสริมการจัดการประชุมสัมมนา ที่เน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยเริ่มจากการให้ผู้นำในสถานศึกษา

เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งบุคลิกภาพ สติปัญญา ความสนใจ พื้นฐานความรู้ โดยผู้เรียนมีอิสระในการควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง เลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารและคณะครูควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

1.2 โรงเรียนควรให้ครูได้มีการวิเคราะห์งาน การสอน และประเมินความสามารถของกลุ่มอย่างจริงจัง โดยให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วม

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือที่เน้นไปที่การเรียนรู้

1.4 ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูทำงานร่วมแรงร่วมใจกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

1. โกสินทร์ ศรีบุรินทร์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
2. ญาณิ ศรีประเสริฐ, ศักดินาภรณ์ นันทิ และ สุชาติ บางวิเศษ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 155.

3. บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
4. พิชิต ฤทธิ์เจริญ. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: แฮส ออฟ เดอะมิลล์ .
5. วิจารย์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
6. สหรัฐ เต็มวงษ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2560). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.2560. เลย : กลุ่มนโยบายและแผน.
8. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ.
9. อมรา จำรูญศิริ. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
10. DuFour, R. & Eaker, R. (1998). Professional learning communities at work: Best Practices for enhancing student achievement. Alexandria, VA : National Educational Service.
11. DuFour, R., Rebecca, D., & Eaker, R. (2008). Professional learning communities at



- work : **New Insights for Improving Schools.** Bloomington, IN: Solution Tree Press.
12. Enders, C. K. (2001). **The performance of the full information maximum likelihood estimator in multiple regression models with missing data.** Educational and Psychological Measurement, 61, 713–740.
13. Hord, S.M. (1997). **Professional learning communities : Communities of continuous inquiry and improvement.** Austin : Southwest Educational Development Laboratory.
14. Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013) . **Educational administration : Theory research and practice.** 9th ed. New York : McGraw-Hill.
15. Litwin, G. H. & Stringer R. A. (2002) . **Leadership and organization climate.** New Jersey : Upper Saddle River.
16. Leithwood, K., Day. C., Sammons,P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). **Successful School Leadership : What It Is and How It Influences Pupil Learning.** London : Department of Education and Skills.
17. Moore,T. (2010). **Professional Learning Communities: Do Leadership Practices impact Implementation and Sustainability and What Is the Relationship Between a School’s PLC and a School’s Climate?.** Doctoral degree of Philosophy in Educational Leadership, College of Education, University of South Carolina.
18. Pangallo, R.G. (2009). **The Relationship between Collective Teacher Efficacy and Professional Learning Community.** Degree of Doctor of Education in Educational Leadership, Central Connecticut State University New Britain.
19. Simon, D.D. (2010). **An Exploration of the Relationship between School Climate and Professional Staff’s Perceptions of the Maturity of Professional Learning Communities in a Large Urban School System undergoing High School Reform.** Doctoral degree in Educational, Graduate Faculty, University of West Georgia.
20. Wolford, D.W. (2011). **Effective Leadership Practices in the Sustainability of Professional Learning Communities in Two Elementary Schools.** Doctoral degree in Education in Educational Leadership, East Tennessee State University.

สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21

: ผลกระทบ และรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ สู่ความยั่งยืน

Society of Thai Elderly in the 21st Century: Impacts and Patterns of Social Welfare of the Elderly for Sustainability

เดโช แสนภักดี¹เกษม ชนวงษ์²ชวน แพงปัสสา³ผดุงศักดิ์ ศรีผักหอม⁴

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลกระทบ ที่เกิดขึ้นกับประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทย จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากร และสังเคราะห์รูปแบบของการจัดสวัสดิการให้กับประชากรกลุ่มผู้สูงอายุ

จากการศึกษาพบว่า “สวัสดิการแบบบูรณาการ” (Welfare Mix) จะเป็นรูปแบบที่เข้าถึงปัญหา และความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุ ภายใต้สังคม วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน โดยมีระบบความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน เป็นทุนสำคัญทางสังคม (Social Capital) ที่มีอยู่เดิมในสังคมไทย ด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอาสาสมัคร องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรชุมชน ได้มาดำเนินงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน บนฐานความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน (Partnership) ด้วยการเป็นเจ้าภาพร่วมกัน เพื่อเติมเต็มบริการจากภาครัฐให้เกิดความทั่วถึง และเท่าเทียมให้ได้มากที่สุด สังคมผู้สูงอายุจึงเป็นเรื่องท้าทาย ที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อสนับสนุนให้เกิดกลไกของชาติ และผลักดันการจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อันจะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาสังคมเพื่อคนทุกวัย ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ผู้สูงอายุ สวัสดิการแบบบูรณาการ ความยั่งยืน

Abstract

The objectives of this paper aimed to present an impact of the problem with the elderly population of Thailand, by using the structure of the population and synthesize it with the pattern of welfare for the elderly population.

The study of this paper found that: "Welfare Mix" was a problematic form and a diverse need of the elderly under different societies, cultures, traditions, values and economics, by a well - connected system so it is a special social capital. In the Thai society with the cooperation of all sectors, the agency government, private sector, local administration, volunteer organizations, NGOs and community organizations with an effort to work together by sharing knowledge and studying the basis of relations showing partnership by hosting together to complete the services from the government thoroughly

¹⁻⁴อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

and equally. Elderly society is a challenge for all parties that must consider a serious cooperation in order to support the national mechanism, and push the welfare of the elderly achievement that would lead to social development goals for people of all ages for sustainability.

Keywords: Elderly people, Welfare mix, Sustainability

1. บทนำ

จากโครงสร้าง และสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องนั้น ส่งผลโดยตรง ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และเสถียรภาพทางด้านการ คลังของประเทศ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ และผู้มีส่วน ที่เกี่ยวข้อง จึงต้องเตรียมมาตรการ เพื่อรองรับอย่าง ทันทีทันที่ ต่อสถานการณ์ของผู้สูงอายุ ด้วยการปรับกระบวนการ ทศน์เดิม ที่มองผู้สูงอายุนั้นเป็นภาระของสังคมในฐานะ “ผู้รับ” ให้เป็นผู้ใช้ประโยชน์ที่สร้างประโยชน์ต่อ สังคมในฐานะของ “ผู้ให้” การจัดสวัสดิการสังคมที่มีภาครัฐ เป็นผู้ดำเนินการหลัก นั้น จึงต้องปฏิรูปโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในสังคม ให้เข้ามาเป็นเจ้าภาพเพื่อการ พัฒนาร่วมกัน

สำหรับประเทศไทย พบว่าการจัดสวัสดิการโดย ภาคประชาชนนั้น มีความเป็นรูปธรรมให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในรูปแบบของ “สวัสดิการแบบบูรณาการ” (Welfare Mix) ซึ่งสามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการที่หลากหลาย ของประชาชน ได้อย่างครอบคลุม และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ด้วย ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอาสาสมัคร องค์กรพัฒนา เอกชน และองค์กรชุมชน มาดำเนินงานร่วมกัน เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน บนฐานความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน และเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นแนวทางการแก้ปัญหา และพัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ และคนทุกวัย ได้อย่างยั่งยืน

ถึงเวลาแล้ว ที่การจัดสวัสดิการดูแลผู้สูงอายุ ต้องเป็นวาระแห่งชาติที่ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อรับมือ และเปลี่ยนวิกฤติ ให้เป็นโอกาสที่จะได้พัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชากรผู้สูงอายุ โดยทุกภาคส่วนได้ เข้ามาช่วยเติมเต็ม และแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งหมดนี้ จะช่วยสร้างโอกาสให้ประเทศไทยก้าวสู่ความพร้อม ในการ เป็นประเทศที่ผู้สูงอายุ ได้รับสวัสดิการที่ดี มีกำลังใจในการ

ใช้ชีวิตในวัยชราภาพ และเป็นทรัพยากรที่มีพลัง พร้อมทั้งจะ สร้างคุณค่าในการพัฒนาประเทศ ต่อไป

2. สถานการณ์ และผลกระทบต่อผู้สูงอายุของประเทศไทย

สถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศไทยอยู่ในภาวะ วิกฤติ ด้วยโครงสร้างประชากรของประเทศกำลังเปลี่ยนไป จากเดิม จากที่เป็นพีระมิดฐานกว้างด้วยจำนวนประชากร อายุอ่อนวัย กลายเป็นพีระมิดกลับหัวที่ฐานจะแคบลงอย่าง มาก เพราะอัตราการเกิดที่ลดลง และยอดพีระมิดขยาย กว้างขึ้น ซึ่งเมื่อย้อนกลับไปดูข้อมูลในปี พ.ศ. 2548 นั้น ก็จะพบว่า ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” หรือ Aged Society มาแล้วนั้น ด้วยตัวเลขสูงที่สุดในกลุ่ม ประเทศอาเซียน คือ ร้อยละ 12 แล้วเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 14 ใน พ.ศ. 2556 และร้อยละ 20 ใน พ.ศ. 2564 (รายงาน สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย, 2556) อัตราการเพิ่มขึ้นที่รวดเร็ว ดังกล่าวนี้น ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของ ประเทศ ทั้งในระดับมหภาค คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม และ ปัญหาระดับจุลภาคคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร โดยตรง ซึ่งอาจสรุปผลกระทบต่อประชากรผู้สูงอายุใน ภาพรวมได้ ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ จากสัดส่วนประชากรสูงอายุ ที่เพิ่มมากขึ้น และอัตราการเกิดลดลงนั้น ทำให้ประชากรวัย แรงงาน ต้องแบกรับภาระการเลี้ยงดูผู้สูงอายุในสัดส่วนที่ เพิ่มขึ้น ด้วยตัวเลขประมาณการใน พ.ศ.2564 ดังที่กล่าวมา นั้น จะมีสัดส่วนของวัยแรงงานที่ต้องดูแลผู้สูงอายุ คือ 5 ต่อ 1 หมายถึงคนในวัยแรงงานจะมีรายได้ลดลง ส่งผลต่อรายได้ เฉลี่ยของประชากรทั้งประเทศลดลง การออมจึงน้อย การลงทุนจึงลดลง ขณะที่ภาครัฐต้องจ่ายเพิ่มขึ้น สำหรับการ ประกันสังคม การดูแลสุขภาพอนามัย และสวัสดิการ ผู้สูงอายุ จึงเสี่ยงไม่ได้ที่ปัญหาดังกล่าวนี้น จะส่งผลกระทบต่อ ความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมด้วย

คำถามคือ รัฐจะหางบประมาณมาจากไหน จะสร้างความยั่งยืนทางการคลังได้อย่างไร หรือปัญหาดังกล่าวจะกลายเป็น “ระเบิดเวลา” ที่กำลังรอวันระเบิด โดยไม่ได้เตรียมการรับมือ หรือแก้ไขอย่างจริงจัง ทั้งที่สถิติตัวเลขของประชากรนั้น เป็นสิ่งที่สามารถคำนวณ และประมาณการได้ล่วงหน้า แต่ปัจจุบันนี้ระเบิดเวลาลูกดังกล่าว ก็ยังคงเดินและนับถอยหลังต่อไป

ด้านสังคม วันนี้สังคมไทยมีสถาบันครอบครัวที่มีความเข้มแข็ง สามารถจุนเจือเลี้ยงดูผู้สูงอายุได้ ทำให้ปัญหาเหล่านี้ไม่เด่นชัดเท่าที่ควร แต่ในอนาคตด้วยทำงานอากรับภาระนี้ไม่ไหว เนื่องจากอัตราการการพึ่งพิงจะเพิ่มสูงขึ้น ประกอบกับผู้สูงอายุส่วนใหญ่อายุยืน อาจส่งผลให้ปัญหาถึงจุดอึดอัดในไม่ช้า ในขณะที่กระแสการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และกระแสของทุนนิยมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากรวัยแรงงานจากภาคการเกษตร เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น โครงสร้างของครอบครัวซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร ในลักษณะของครอบครัวใหญ่ที่เคยอยู่ร่วมกันของคนทุกวัย ทั้งปู่ ย่า ตา ยาย อยู่กับลูกหลาน ได้เปลี่ยนเป็นครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันน้อยลง จากเดิมที่ผู้สูงอายุเคยได้รับความเคารพนับถือ ให้เป็นเสาหลักของครอบครัว เป็นที่พึ่งพิงของบุตรหลาน เป็นแหล่งสั่งสมภูมิปัญญาให้กับคนในชุมชน ได้ถูกลดความสำคัญลง ทำให้ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนภูมิปัญญาที่สั่งสมอยู่ในตัวผู้สูงอายุนั้น ก็อาจถูกละเลย ถูกมองข้ามไป จึงเกิดความรู้สึกว่าถูกทอดทิ้ง โดดเดี่ยวและรู้สึกแปลกแยกทางสังคม จนกลายเป็นภาระที่สังคมต้องช่วยกันดูแล ดังนั้น “ครอบครัว” จะยังคงเป็นสถาบันหลัก ที่ผู้สูงอายุจะพึ่งพา ฝากชีวิตและความสุขในบ้านปลายไว้ได้ เช่นในอดีตหรือไม่

ด้านคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยวัยของผู้สูงอายุ ที่มีความเสื่อมสภาพทางร่างกายนั้น ทำให้มีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตที่มากขึ้น ความต้องการการดูแลเอาใจใส่มากขึ้น แนวโน้ม และโอกาสการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆที่มากขึ้น ทำให้รัฐมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น งบประมาณสำหรับใช้ในการลงทุนพัฒนาประเทศในด้านอื่นๆจึงอาจลดลง เพราะภาครัฐเองก็มี

ข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร ส่งผลให้บริการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่ผู้สูงอายุกระจายได้ไม่ทั่วถึง และครอบคลุม จึงไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับวัยอย่างที่เราควรจะเป็น หรือแม้กระทั่งตัวกฎหมายเองก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงคำอธิบายที่เกี่ยวกับคำว่า “ผู้สูงอายุ” ก็จะได้เห็นว่า มีแนวคิดในการจัดกลุ่มของผู้สูงอายุรวมเข้ากับกลุ่มของเด็ก สตรี ผู้พิการ ตลอดจนผู้ยากไร้ ให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ทำให้เกิดความคิด ความรู้สึก ว่า “ผู้สูงอายุ” คือผู้ที่ต้องรอรับการสงเคราะห์ การช่วยเหลือ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพิง เป็นภาระของผู้อื่น เป็นผู้ไร้ความสามารถ และขาดโอกาส ดังนั้น รัฐจึงมีนโยบายให้การช่วยเหลือแบบรัฐอุปถัมภ์ ซึ่งได้สร้างปัญหา หรือจุดอ่อนด้านการเงินการคลังตามมา และจะกลายเป็นภาระหนักของประเทศในอนาคต แนวคิดแบบรัฐอุปถัมภ์นี้ ยังจะเป็นตัวสร้างทัศนคติของผู้รับการสงเคราะห์ที่มีแต่จะรอคอย และรอพึ่งรัฐมากกว่าพึ่งตนเอง ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในระยะยาวด้วย

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยยังจัดบริการผู้สูงอายุรวมไว้ในระบบบริการสุขภาพทั่วไป ในลักษณะของงานฝาก หรืองานแฝง เป็นบริการแบบกระจุก ไม่กระจาย ผู้สูงอายุยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการ ด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ด้วยสภาพร่างกายที่ไม่พร้อม หน่วยงานบริการต่างๆมีการทำงานแบบแยกส่วน ขาดบูรณาการทั้งในเรื่องแผน งบประมาณ และกำลังคน จึงน่าจะสรุปได้ว่าแนวคิดหลักยังเน้นการสงเคราะห์ เช่นในอดีต นับตั้งแต่สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค ปี พ.ศ.2496 สมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี เพื่อช่วยเหลือคนชราที่ทุกข์ยาก เดือดร้อน ให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามอัตภาพ ถึงแม้ในปัจจุบันนี้จะมีรูปแบบที่เพิ่มเติมขึ้นมา คือศูนย์บริการผู้สูงอายุ หรือศูนย์เอนกประสงค์ เพื่อผู้สูงอายุในชุมชน หรือศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและการมีงานทำของผู้สูงอายุ รวมถึงการจ่ายเบี้ยยังชีพนั้น ก็ยังเป็นแนวคิดที่เน้นการสงเคราะห์ และเป็นนโยบายแบบสั่งจากบนลงล่าง (Top down) ในรูปแบบ “สถาบันของรัฐ (Institutional model)” ที่ใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งเราจะพบว่า มันนำมาสู่ปัญหาต่างๆในระยะยาวตามมา ในลักษณะของ “ปัญหาลูกโซ่” จึงยากที่จะเกิดความยั่งยืนขึ้นได้ โดยเฉพาะ

ความสามารถทางการคลังของประเทศที่จะจ่ายได้ในระยะยาว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยตรง จึงอาจสรุปได้ว่า ปัญหาหลักตามแนวทางการพัฒนาดังกล่าวนี้คือ โครงสร้าง (Structure) ของการบริหารจัดการ ที่เน้นทำงานตามหน้าที่ (Function) สั่งการจากบนลงล่าง (Top Down) บริหารจัดการ ในรูปแบบของการ “ปูพรม” โดยละเอียดต่อศักยภาพ และความหลากหลายของพื้นที่ (Area) จึงทำให้เกิดปัญหา หรืออุปสรรคต่อการพัฒนา ทั้งในระดับนโยบาย และระดับ การปฏิบัติ โดยสรุปได้ ดังนี้

1) เกิดการทำงานแบบแยกส่วน ระหว่าง บริการทางสังคม และสุขภาพ จึงขาดความต่อเนื่อง และ ความที่เข้มแข็งของการให้บริการ

2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง ทำให้ ขาดความต่อเนื่องของโครงการต่างๆ

3) ยังขาดงบประมาณ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านผู้สูงอายุโดยตรง โดยเฉพาะใน ส่วนขององค์กรท้องถิ่น

4) สวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้กับผู้สูงอายุ ยังไม่เพียงพอ และตรงกับความต้องการที่แท้จริงของ ผู้สูงอายุ รวมถึงยังไม่ทั่วถึงผู้มีสิทธิที่จะได้รับอย่างแท้จริง

5) สวัสดิการในรูปแบบการสงเคราะห์นั้น ตอกย้ำความรู้สึกของการเป็น “ผู้รอรับ” ไม่เกิดความภาคภูมิใจ ในการรับผิดชอบต่อตัวเอง ไม่ทำให้ผู้สูงอายุ สามารถพึ่งตนเองได้ อย่างยั่งยืน แต่กลับทำให้ผู้สูงอายุรู้สึก หว่าเหว และขาดคุณภาพชีวิตที่ดี

6) ผู้สูงอายุยังขาดความรู้ ความเข้าใจใน สิทธิของผู้สูงอายุ ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 จึงไม่สามารถเข้าถึงบริการที่ภาครัฐจัดให้ ได้

7) ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในฐานะผู้เป็นเจ้าของปัญหา จึงไม่ได้ รับความร่วมมืออย่างแท้จริง

8) ค่านิยมของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนไป ทศนคติ ต่อความชรา ที่เห็นว่าเป็นเรื่องของวัฏจักรชีวิตที่มีการเกิด แก่ เจ็บ ตาย จึงไม่เห็นความสำคัญว่าจะต้องพัฒนา หรือ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตอีก ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญมาก ต่อการดูแล และพัฒนาในด้านต่างๆ ตลอดจนค่านิยมทาง สังคมในด้านการให้คุณค่า ความกตัญญูทดแทน ความเชื่อใน

ระบบอาวุโส และความเคารพยกย่องผู้สูงอายุลดน้อยลงกว่า ในอดีต อาจทำให้ระบบการเกื้อหนุนทางสังคมแก่ผู้สูงอายุ มี แนวโน้มลดลง

ดังนั้น งบประมาณ และโครงการต่างๆที่ถูก จัดสรร และสั่งลงมาจากภาครัฐสู่ชุมชนนั้น จึงไม่สามารถ บรรลุตามเป้าหมายได้ ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ ไม่แก้ปัญหาที่แท้จริงของผู้สูงอายุ ทำให้รัฐยังคงต้องจ่าย เพิ่มขึ้นในอนาคต ตามจำนวนและสัดส่วนผู้สูงอายุที่เพิ่มใน อัตราที่รวดเร็วดังกล่าว รัฐบาลจะหาเงินมาจากไหน ในขณะที่ ทรัพยากรของประเทศยังน้อย ในภาวะเศรษฐกิจเช่นที่เป็นอยู่ แต่รายจ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น ๆ การลงทุนพัฒนาเศรษฐกิจใน ด้านอื่นๆก็ต้องพัฒนาไปด้วย รัฐบาลจะอย่างไร เพื่อให้ เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ สามารถสร้างความ ยั่งยืน ควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ ด้วย

3. รูปแบบการบริหารงานสวัสดิการผู้สูงอายุ ที่ยั่งยืน

“ความยั่งยืน” (Sustainable) หากจะหมายถึง “การใช้ทรัพยากรของคนในรุ่นปัจจุบัน ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อ ด้านลบกับคนรุ่นหลัง” แล้วนั้น หากรัฐบาลยังใช้งบประมาณ เพิ่มขึ้น ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จากเงินภาษี ของประเทศแบบรัฐอุปถัมภ์ดังเช่นที่ผ่านมา สู้สุดท้ายปัญหา ด้านการคลังของประเทศก็คงจะมีสภาพเช่นเดียวกับ “ระเบิดเวลา” ที่รอการระเบิดในไม่ช้านี้ รัฐบาลคงต้อง หาทางออกด้วยการ “สร้างหนี้ และกู้ยืม” ตามวัฏจักรของ ประเทศกำลังพัฒนา ไขหรือไม่ หากเป็นเช่นนั้นก็ย่อมเป็น การโยนภาระให้กับคนในอนาคต นโยบายหรือแนวทางการ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ที่ดำเนินตามโครงสร้างการ บริหารจัดการแบบบนลงล่าง หรือ Top Down ที่ผ่านมานี้ จึงไม่สามารถสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น กับการพัฒนา ประเทศ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ได้อย่าง แท้จริง ผู้เขียนจึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบ บริหารจัดการสวัสดิการทางสังคม ให้แก่ผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี พึ่งพาตนเองได้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข มีศักดิ์ศรี เหมาะสม สอดคล้องกับวัฒนธรรมของ สังคมไทยที่มีขนบธรรมเนียมในการเคารพผู้อาวุโส ซึ่งเป็น ผู้มีพระคุณ มีประสบการณ์ มีภูมิปัญญาที่สะสม และ ถ่ายทอดจากอดีตมาสู่ปัจจุบัน ดังปรัชญาแผนผู้สูงอายุ

แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) ที่ว่า“ผู้สูงอายุไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือ เป็นภาระต่อสังคม แต่สามารถมีส่วนร่วม เป็นพลังพัฒนาสังคม จึงควรได้รับการส่งเสริมและเกื้อกูลจาก ครอบครัว ชุมชน และรัฐ ให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี คงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีให้นานที่สุด”

สวัสดิการสังคม ตามความหมายในพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 นั้น หมายถึงระบบการจัดบริการแก่สังคมที่มีมาตรฐาน ในเชิงป้องกันปัญหา การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสังคม ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิของประชาชนที่จะได้รับ และการได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการจัดสวัสดิการสังคมด้วย จึงเห็นได้ว่าในหลายภาคส่วนก็ได้เตรียมความพร้อม และให้ความสำคัญกับประชากรกลุ่มผู้สูงอายุนี้น่าขึ้น ทั้งในระดับการกำหนดนโยบาย และการวางแผน เช่น ที่เห็นได้จากการชูประเด็นผู้สูงอายุเป็นประเด็นหลัก ในการหาเสียงเลือกตั้งหลายครั้งที่ผ่านมา รวมถึงการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับผู้สูงอายุในระดับชาติ ดังที่เขียนไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การมีกฎหมายที่ใช้คุ้มครองผู้สูงอายุโดยตรงคือ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2547 จนถึงปัจจุบันนั้น แต่คำถามก็มีอยู่ว่า แล้วนโยบายดังกล่าวนี้ จะเป็นแนวทางการรับมือกับวิกฤติการณ์นี้ อย่างเท่าทัน ทันกาลเพียงพอ และยั่งยืนหรือไม่ หรือว่ารัฐอาจต้องนานโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการผู้สูงอายุมาเร็วขึ้นใหม่ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ตัวอย่างเช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้ ก็ยังพบปัญหาการกระจายเงินช่วยเหลือไปสู่ผู้สูงอายุที่ได้รับสิทธิ์ ก็ยังไม่ทั่วถึง และไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพ ส่วนเบี้ยชราภาพแบบบำนาญสำหรับข้าราชการ ก็ยังเป็นปัญหาที่ภาครัฐยังต้องหาทางออกว่า จะทำอย่างไรให้เกิดความยั่งยืนทางการคลัง ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศในด้านอื่นๆด้วย

สำหรับประเทศไทย ซึ่งมีรากฐานโครงสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมแบบเครือญาติมาช้านาน ในอดีต วิถีชีวิตของคนสัมพันธ์กับชุมชน และธรรมชาติ มีการดูแล

ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตั้งแต่เกิดจนตาย รากฐานดังกล่าวนี้ ถือได้ว่าเป็นทุนทางทางสังคม (Social capital) ที่สำคัญมากประเภทหนึ่ง และทุนทางสังคมดังกล่าวนี้ ก็ได้มีน้อยไปกว่าประเทศใดๆ เลย แต่ทำไม การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัตินั้น ยังพบปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก ไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และมีแนวโน้มของความไม่ยั่งยืน ทั้งในด้านการคลังของประเทศ และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ปัญหาที่นำมาแก้ไขในปี ก็ยังคงเป็นปัญหาเดิมจากปีที่แล้ว เป็นวัฏจักรเช่นนี้ โดยยังไม่พบทางออกในทิศทางที่ดีขึ้น และก่อให้เกิดความยั่งยืนในเชิงการพัฒนาด้วย

ดังนั้น หากใช้วิธีคิดในทางกลับกันในเรื่องโครงสร้าง (Structure) ของการบริหารจัดการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในลักษณะจากล่างขึ้นบน หรือ Bottom up ซึ่งที่ผ่านมา นั้น ยังได้รับความสำคัญในระดับน้อย ในลักษณะของการพัฒนากระแสรอง และกระแสนำทางเลือก แต่หากวิเคราะห์ด้วยความเป็นเหตุและผลแล้วก็น่าจะเห็นทางออกของปัญหา ที่จะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนได้ โครงสร้างการบริหารจัดการแบบล่างสู่บน (Bottom up) นี้ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของผู้ที่เป็นเจ้าของปัญหา และผู้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ท้องถิ่นหรือชุมชนนั้นๆหรือที่เรียกว่า “การพัฒนาโดยเอาพื้นที่เป็นตัวตั้ง” การคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทสังคม ความต้องการและสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน ที่สำคัญคือการใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคม (Social capital) เป็นพื้นฐานสำคัญที่มีอยู่เดิมในวัฒนธรรมของไทย คือความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในชุมชน ดังนั้น บริการที่จัดขึ้นโดยชุมชน จะสามารถตอบสนองปัญหาได้ตรงจุดหรือ “เกาถูกที่คัน” เข้าถึงผู้สูงอายุได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมด้วยการพัฒนาที่ยึดเอาผู้สูงอายุเป็นหลักชัย จากการมีส่วนร่วมของคนทุกวัย จึงเป็นการเติมเต็มในส่วนของการบริการจากภาครัฐได้อย่างแท้จริง อีกทั้งเป็นกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของตนเอง เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ เสริมค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย พัฒนาสู่ความสามารถในการพึ่งตนเองและปกครองตนเอง (Self Government) การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุในรูปแบบดังกล่าวนี้ จึงถือได้ว่าเป็น “การพัฒนา

ทุนทางสังคม” หรือ “การเพิ่มทุนทางสังคม” แนวทางหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน ทั้งด้านการคลังของประเทศ และคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ที่จะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ที่ดำเนินงานโดยภาคีหลายภาคส่วน ในรูปแบบของเครือข่ายทางสังคม (social network) ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละภาคีจะมีแนวโน้มที่สัมพันธ์กัน บนฐานความสัมพันธ์ที่เท่าเทียม เป็นหุ้นส่วนในการจัดการทางสังคมร่วมกัน และร่วมมือกันในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น มีวิธีทำงานแบบผสมผสาน (พหุวิธี) มีความหลากหลายของสหวิชาชีพ (พหุภาคี) ที่มีองค์กรทุกภาคส่วน เข้ามาร่วมคิด แก้ไขปัญหา บนฐานความสำคัญที่เสมอภาคแบบหุ้นส่วน (Partnership) และมีส่วนร่วมในฐานะ “เจ้าภาพร่วม” มากกว่าการให้บริการแบบหน่วยเดียว รัฐบาลจึงควรวางแผนในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งกระจายภารกิจดังกล่าวให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่นนั้นๆ ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมในลักษณะของเครือข่ายทางสังคม (social network) เพื่อบริหารจัดการสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ ที่จะนำไปสู่ความยั่งยืน และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในระยะยาว การปรับแนวคิดของการพัฒนาแบบใหม่ คือ การเปลี่ยนสภาพจากรัฐขึ้นำการพัฒนา และหันมาใช้ภาคประชาชน และประชาสังคมมีบทบาทการพัฒนาตนเอง โดยที่รัฐให้การสนับสนุน และคำนึงถึงความหลากหลายของแต่ละพื้นที่ การปรับลดบทบาทของภาครัฐ และเพิ่มพลังให้องค์กรภาคประชาชน จำเป็นต้องคิดใหม่ ผู้เขียนมองว่า แนวทางดังที่กล่าวมานี้จะสามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างครอบคลุม และทั่วถึง

สวัสดิการแบบบูรณาการ (Welfare Mix) คือ แนวคิดที่มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน ให้กับกลุ่มคนจน คนด้อยโอกาส เป็นหลัก และเน้นการลงทุนทางสังคมมากขึ้น โดยใช้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะประชาชน และชุมชนผู้เป็นเจ้าของปัญหา ให้สามารถจัดการแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือดูแลกันเองได้ โดยที่ภาครัฐยังคงมีบทบาทเข้าไปแทรกแซง ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม เช่นเดียวกับแนวคิดของ

แอนโทนี กิดเดนส์ ค.ศ.1994 ที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อกัน ระหว่างคนในสังคม การมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกันในสังคม การไม่ทอดทิ้งกัน

Pete Alcock (2000) ได้ให้คำนิยาม “สวัสดิการแบบบูรณาการ (Welfare Mix) หมายถึง การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทำเพียงฝ่ายเดียว แต่มาจากความร่วมมือ และการพัฒนาของผู้จัดบริการสวัสดิการสังคมจากภาคส่วนต่างๆ ที่แตกต่างกัน ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจ เอกชน (Private welfare) และภาคอาสาสมัคร ได้มีการดำเนินการและเจริญเติบโตควบคู่กันเรื่อยมา เป็นความสัมพันธ์ที่ต่างตอบแทนกัน และมีการแลกเปลี่ยนกันระหว่างภาครัฐ กับภาคส่วนต่างๆ

จากคำนิยามที่กล่าวมานี้ การจัดสวัสดิการสังคม จึงควรมีการออกแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ และเข้าถึงปัญหา การสร้างระบบสวัสดิการสังคม จึงต้องพิจารณาด้านทุนที่มีคุณค่าอยู่แล้วในสังคม คือ ทุนทางสังคม อีกทั้งต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบของบุคคล และกลุ่มคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดสวัสดิการจึงไม่ควรมีรูปแบบใดรูปแบบเดียว แต่ควรจะมีการดำเนินงานโดยภาคีหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอาสาสมัคร องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรชุมชน มาดำเนินงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างตอบแทนกัน บนฐานความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนการพัฒนาสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน โดย อภิญา เวชชัย (2005) ได้สรุปถึงหลักการสำคัญของสวัสดิการแบบบูรณาการ (Welfare Mix) ที่สำคัญ ๆ ไว้ ดังนี้

1. สวัสดิการสังคม ต้องเกิดจากความร่วมมือ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากทุกภาคส่วนในสังคม มีลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ ปัญหา เรียนรู้ปัญหาร่วมกันในแบบแนวราบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองปัญหาให้ครอบคลุมและทั่วถึงให้มากที่สุด จึงหมายถึงการทำงานที่ไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นพระเอก แล้วทำให้อีกฝ่ายเป็นพระรอง แต่จะมีการทำงานแบบ “ตัวแสดงหลัก” และ “ตัวแสดงร่วม” ในบทบาทที่ต่างกัน เท่านั้น โดยทุกคนคือ “เจ้าภาพร่วม”

2. สวัสดิการสังคม และบริการต่างๆที่จัดขึ้น นั้นต้องเน้นในเรื่องของความเป็นธรรม ความเท่าเทียม และความทั่วถึง เพื่อตอบสนองปัญหา และความต้องการของ ประชาชนผู้รับบริการให้ได้ตรงจุด อย่างแท้จริง

3. สวัสดิการสังคมต้องคำนึงถึง ความเสมอภาค เป็นพื้นฐาน เพราะเป็นสิทธิตามกฎหมายที่ประชาชน ทุกคนพึงได้รับโดยไม่แตกต่างกัน เพื่อไม่สร้างความเหลื่อมล้ำในสังคม

4. สวัสดิการสังคม ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระยะยาวด้วย คือ ความยั่งยืน หมายถึงการมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนในรุ่นปัจจุบันนั้น ต้องไม่ส่งผล ในทางลบกับคนในอนาคต

5. สวัสดิการสังคมที่ดีต้องสามารถเข้าถึง ประชาชนได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ด้วยรูปแบบที่ หลากหลายมิติ และหลากหลายทางเลือก เพื่อตอบสนอง ปัญหา และความต้องการที่หลากหลาย ให้แก่ประชาชน ได้อย่างเหมาะสม

ในช่วงที่ประเทศไทยเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจ ตกต่ำ และปัญหาสังคมที่ถดถอย ในปี พ.ศ.2540 นั้น ทิศทางการพัฒนาประเทศก็ได้ปรับเปลี่ยนโดยการเปิด โอกาส และเน้นให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น โดยในด้านการจัดสวัสดิการสังคมนั้น มีแนวคิดหลักคือ “การใช้ชุมชนเป็นฐาน” การให้ชุมชนได้จัดสวัสดิการเพื่อ ดูแลคนในชุมชนด้วยตนเอง หรือที่เรียกว่า “สวัสดิการชุมชน” นั้นทำให้เห็นได้ว่านโยบายต่าง ๆ ที่จะลงมาสู่ชุมชนนั้น ภาครัฐได้เน้นที่ตัวประชาชนโดยตรง โดยรัฐบาลได้ถ่ายโอน การกิจ ภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจ มาสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการ ดำเนินงานดังกล่าว ในขณะที่เดียวกันภาคส่วนต่าง ๆ นอกเหนือจากภาครัฐ ก็ยังมีการดำเนินงานขับเคลื่อนงาน สวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ในฐานะการ พัฒนาในกระแสรอง ซึ่งยังคงเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อน งานสวัสดิการสังคม ที่สามารถเข้าถึงปัญหา และความ ต้องการของผู้สูงอายุได้ดีกว่าภาครัฐ เช่นองค์กรชุมชน องค์กรภาคีที่เป็นเครือข่ายทางสังคมที่มีการดูแลช่วยเหลือ กันเองตามธรรมชาติ ทั้งในรูปแบบของครัวครัว เครือญาติ เพื่อน เพื่อนบ้าน และคนในชุมชนเดียวกัน ซึ่งการช่วยเหลือ

กันในสังคมดังกล่าวนี้ ถือว่าเป็นพลังขับเคลื่อนที่มี ความสำคัญอย่างมาก เป็นผู้ที่รู้ปัญหา รู้ความต้องการของ ตนเองอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติจริง ซึ่งจะสร้างความ ยั่งยืนให้เกิดขึ้นในการพัฒนา ได้มากกว่าคนจากนอกชุมชน หรือภาครัฐส่วนกลาง

จากลักษณะการพัฒนาด้วยกระแสหลัก และ กระแสรองดังที่กล่าวมานี้ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อผู้สูงอายุที่น่าจะเหมาะสมกับสังคมไทยมากที่สุด ก็น่าจะ เป็นรูปแบบที่ “ไม่ปฏิเสธแบบใดแบบหนึ่ง” แต่เป็น สวัสดิการที่สามารถผสมผสานข้อดี ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนเข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว เป็นการต่อยอด ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตามแนวทางที่ ยั่งยืน เติบโตเต็มคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ และเป็น สวัสดิการเพื่อคนทุกวัยในสังคมได้อย่างแท้จริง

4. บทสรุป

ด้วย สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน มาถึงจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ที่ทำให้เราต้องหันมาพิจารณา เกี่ยวกับระบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ เพื่อรองรับความ เสี่ยงในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยกำลังเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ ที่มีสัดส่วนประชากรวัยพึ่งพิงต่อประชากรวัย แรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ รัฐบาลจึงต้องจัดสรรงบประมาณ ในการดูแลประชาชนวัยพึ่งพิง หรือผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ ความสามารถในการแข่งขันลดลง ในขณะที่ บริการที่จัด ให้กับผู้สูงอายุก็ยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหา และความ ต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุได้ ที่สำคัญคือการกระจาย ที่ยังไม่ทั่วถึง และยังผลให้เกิดความไม่เท่าเทียม การจัด สวัสดิการผู้สูงอายุดังกล่าวนี้นี้ จึงไม่ควรเป็นหน้าที่ของภาครัฐ เพียงฝ่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นเจ้าภาพหลักใน ระดับพื้นที่ จะต้องคิด ริเริ่ม และสร้างสรรค์ โดยใช้ผู้บริหาร ผู้นำองค์กรต่างๆในระดับท้องถิ่นที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ เพื่อ ร่วมกันบริหารงานที่เน้นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง การบูรณา การจัดการของไตรภาคี โดยองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจาก ทุกฝ่าย ทั้งเครือข่ายระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับ จังหวัด จะสามารถทำให้การดำเนินงานที่มีผู้สูงอายุเป็น



“หลักชัย” นั้น ประสบความสำเร็จได้ และเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ

การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการ (Welfare Mix) จึงน่าจะเป็นรูปแบบหนึ่ง ของการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ที่จะสามารถเชื่อมประสานภาคส่วนต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการ (Formal Sector) และไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ในชุมชน มาจัดระบบสวัสดิการร่วมกัน โดยการผสมผสาน บูรณาการข้อดี ไม่ปฏิเสธแบบใดแบบหนึ่ง เนื่องจากสวัสดิการแบบบูรณาการ ได้ยึดเอาปัญหา และความต้องการของผู้สูงอายุเป็นตัวตั้ง เริ่มตั้งแต่ความต้องการจากตัวบุคคล และขยายปฏิสัมพันธ์กับสังคม โดยตัวชีวิตที่สำคัญว่า จะเป็น“สวัสดิการแบบบูรณาการ” หรือไม่นั้น จึงอยู่ที่การมีส่วนร่วมของประชาชน ได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา ในลักษณะเจ้าภาพร่วมกัน กับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม อย่างไร

ผู้เขียนจึงนำเสนอแนวคิดนี้ เพื่อนำมาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน และคาดการณ์อนาคตถึงแนวโน้มความเป็นไปได้ ในการนำแนวคิดนี้มาใช้ภายใต้บริบทสังคมไทย ซึ่งปัจจุบันชุมชน และหน่วยงานในชุมชน ได้พยายามค้นหาแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็ง และเติบโตขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทุนทางสังคมที่มีเดิม ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันของประชาชนจะทำให้เกิด

สังคมที่เข้มแข็ง การลงทุนในกระบวนการสร้างชุมชนจึงเป็นการลงทุนเพื่อการ “เพิ่มทุนทางสังคม” ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่ากับการเพิ่มทุนทางเศรษฐกิจ การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการในชุมชน โดยหุ้นส่วนการพัฒนาหลายฝ่าย จึงน่าจะเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน และสวัสดิการสังคมไทยที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสร้างความยั่งยืนขึ้นได้ในอนาคต

5. เอกสารอ้างอิง

1. รายงานประจำปี ของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2556). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2556**
2. อภิญา เวชชัย. (2556). **การพัฒนายุทธศาสตร์สวัสดิการสังคมในกระแสการเปลี่ยนแปลง.** (ออนไลน์) from <http://www.tu.ac.th/org/socadm/about>. 25 กรกฎาคม 2558.
3. Pete Alcock. (2000). **Informal Care and the New Welfare Mix.** Social Work Around the world. Switzerland : International Federation of Social Worker (IFSW)



แนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

The Guidelines for Management of Community Learning Center on Local Wisdom
Based, Choompae District, Khon Kaen Province

พระครูสุตคุณวัตร เอกสะพัง¹, มนูญ ศีวารมย์²

วิมลพร สุวรรณแสนทวี³, สังวาลย์ เพ็ญยระ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อสร้างแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์ฯ ที่ปรึกษาศูนย์ฯ พระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน จำนวนทั้งสิ้น 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.85–1.00 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

จากการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมเท่ากับ 0.22 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกฎกติการ่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 33 สำหรับด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิกกับองค์กรชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 31 ส่วนด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ด้านการควบคุมตรวจสอบ ด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ ด้านการตัดสินใจร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21, 0.19, 0.16, 0.11 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมจึงไม่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา

3. แนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจร่วม 2) ด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ 3) ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการควบคุมตรวจสอบ 5) ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิกกับองค์กรชุมชน 6) ด้านกฎกติการ่วมกัน

คำสำคัญ : แนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^{2,4} อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study current situation and desirable situation of management in Community Learning Center on Local Wisdom Based, Chumpae District, Khon Kaen Province, 2) to study the need of management in Community Learning Center on Local Wisdom Based, Chumpae District, Khon Kaen Province, and 3) to construct the guidelines for management in Community Learning Center on Local Wisdom Based, Chumpae District, Khon Kaen Province. The samples using in this study were the Center Administrators, the Monks, the Community Leaders, and the Villager Scholars, total of 117 persons. The research instrument was the Questionnaire as 5 Level Rating Scale with Reliability Value of total issue=0.98, and IOC values between 0.85-1.00. Data were analyzed by using the Computer Program.

The research findings were concluded as follows:

According to the research studies of guidelines for management in Community Learning Center on Local Wisdom Based, Chumpae District, Khon Kaen Province, concluded based on research objectives as follows:

1. The current situation of management in Community Learning Center on Local Wisdom Based, Chumpae District, Khon Kaen Province, in overall, the average value was at “High” level.

2. The need of management in Community Learning Center on Local Wisdom Based, Chumpae District, Khon Kaen Province, in overall, it was 0.22, which would obtain the rate of changes in development from the existed situation to the desirable situation including the value of 22%. Considering each aspect, found that the average value of Common Rule and Regulation aspect, was 33%. The average value of the Communication between the Member Leaders, and the Community Organization aspect, was 0.31 indicated that the rate of changes in development from existed situation into desirable situation, had to be 31%. For the average values of the Site, Material, and Equipment aspect, the Control and Investigation aspect, the Structure, Role, and Duty, and the Shared Decision Making aspect, were 0.21, 0.19, 0.16, 0.11 respectively which were lower than the overall average value. So, it did not need to be developed.

3. The guidelines for management of Community Learning Center on Local Wisdom Based, Chumpae District, Khon Kaen Province, in 6 aspects, concluded as follows: 1) the Shared Decision Making aspect, 2) the Structure, Role, and Duty aspect, 3) the Site, Material, and Equipment aspect, 4) the Control and Investigation aspect, 5) the Communication between Community Leader and the Community Organization aspect, and 6) the Common Rule and Regulation aspect.

Keywords: The Guidelines for Management of Community Learning Center on Local Wisdom Based

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็ว การแข่งขันในโลกปัจจุบันสังคมสมัยใหม่ไม่ได้เพียงต้องการทุน แรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ หรือวัตถุดิบเพื่อสร้างมูลค่าการผลิตเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัย

ความรู้ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทรัพย์สินทางปัญญาทั้งความรู้พื้นฐานและความรู้เชิงประยุกต์ นำเอาความรู้ไปสู่ผลผลิต และการสร้างสรรค์พัฒนางานต่างๆ การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่มีผลต่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนองค์กร สถาบัน ถือเป็นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของ

กระบวนการพัฒนาประเทศ (ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์, 2547) ในระบบเศรษฐกิจจะให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่สู่นวัตกรรมโดยอาศัยเทคโนโลยีระดับสูง การพัฒนาสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้สัดส่วนความรู้ที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีความจำเป็นและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้มีสภาพกลายเป็นความรู้จนเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรในสังคมไทยไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนตลอดทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศซึ่งบทบาทหลักจะตกอยู่กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรชุมชนต่างให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก องค์ประกอบหลักที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดการความรู้คือ “กระบวนการจัดการความรู้” (KM Process) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ถือว่ามีความสำคัญ ดังนั้นสังคมไทยจึงควรสนับสนุน ส่งเสริม ผู้สร้างความรู้และผู้ใช้ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและความสามารถทางการแข่งขันตำบลนั้นได้แก่องค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ดังนั้นคนในชุมชนต้องให้ความสนใจการผลักดันองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ ด้านการบริหารจัดการด้วย (ประเวศ วะสี, 2542) ในสังคมปัจจุบันนี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดไม่ใช่ทรัพยากร แรงงานหรือเงินแต่เป็นความรู้ ยุคนี้เป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด การจัดการกระบวนการเรียนรู้สำหรับชุมชนคือ ช่วยให้ชุมชนค้นพบ และพัฒนาศักยภาพของคนจนสามารถ “พึ่งตนเองได้” ซึ่งจะเป็นชุมชนเรียนรู้ตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระ สามารถจัดการ “ทุน” ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของชุมชน จึงต้องวางอยู่บนหลักการพื้นฐานหลัก 4 ประการ คือ 1) สร้างความเชื่อมั่น 2) พัฒนาความสัมพันธ์ 3) พัฒนาระบบการจัดการและ 4) การเรียนรู้ (เสรี พงศ์พิศ และคณะ, 2548) หัวใจสำคัญของเศรษฐกิจพื้นฐานอยู่ที่การรวมตัวกันของชาวบ้าน ในการทำอาชีพต่างๆ เช่นเกษตรกรรม ผสมผสานทำให้มีอาหารกินพอเพียงเหลือขาย มีความเป็นป่า เพราะปลูกต้นไม้เป็นร้อยๆ ชนิดซึ่งรวมถึงสมุนไพรและไม้ยืนต้น โดยอาศัยประสบการณ์การแก้ไขปัญหาหรือการเอาตัวรอดในสังคมชีวิต

ชุมชนเป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง หรือเป็นอีกองค์กรหนึ่งของสังคม ประกอบด้วยกลุ่มต่างๆมากมายที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มเครือญาติ และกลุ่มอาชีพ เป็นต้น การรวมกลุ่มภายในชุมชนเกิดจากแบบอย่างการกระทำระหว่างจิตใจ ชีวิต โดยอาศัยปัจจัยสี่ซึ่งได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่มหล่อหลอมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่สังคมและสืบทอดกันต่อมา กลายเป็นภูมิปัญญาพื้นบ้านในด้านต่างๆ มากมาย ซึ่งภูมิปัญญาพื้นบ้านของแต่ละชุมชนในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทยมีความหลากหลาย ตามสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นที่เป็นภูมิปัญญาของคนหลายเชื้อชาติ หลายภาษา หลายความเชื่อ การสร้างสรรค์ภูมิปัญญาเกิดจากการสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์อันยาวนานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ลักษณะต่างๆ ที่มีอยู่ตามธรรมชาติของมนุษย์เกิดขึ้นจากการปรับตัวหรือแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจากการทำเป็นวิถีชีวิตประจำวัน (เอกวิทย์ ณ กลาง, 2547)

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารและความรู้ของชุมชน ที่จะนำไปสู่การส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้การถ่ายทอดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญาวัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งบริการชุมชนด้านต่างๆ เช่นการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้ของชุมชน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงของสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้และมุ่งการพัฒนาแบบมุ่งตนเองเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของประชาชน ที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชน ที่จะทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการเรียนรู้ชุมชนมีดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2545) 1) เป็นแหล่งการเรียนรู้ทุกด้านทุกรูปแบบไม่เน้นการเรียนการสอนในห้องเรียน 2) เป็นศูนย์กลางที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้ามาเรียน ค้นหาความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงการพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความเข้าใจความร่วมมือในการพัฒนาตนเองและชุมชน 3) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน

กลุ่มเครือข่ายองค์กรชุมชนในประเทศไทยที่มีการจัดการความรู้ถือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการพึ่งพาตนเองมีความเข้มแข็งและสามารถปรับตัวเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ในภาคต่างๆ เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ของกลุ่มอินแปลง อำเภอกุศุดบก จังหวัดสกลนคร กลุ่มเครือข่ายในภาคใต้ ของสถาบันการจัดการความรู้แม่เรียง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาคตะวันออก สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนของวิบูลย์ เข้มเฉลิม จังหวัดฉะเชิงเทรา ศูนย์เรียนรู้ชุมชน ในตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม เป็นกลุ่มเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ได้ยึดหลักสวัสดิการชุมชน อุตสาหกรรมชุมชนและวิสาหกิจชุมชนเป็นแนวทางในการพึ่งตนเอง ซึ่งได้ดำเนินกิจกรรมในลักษณะกลุ่มอาชีพให้คนในชุมชนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ ส่งผลให้เกิดการพึ่งพาตนเองและเกิดองค์ความรู้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในการพึ่งตนเอง ถึงแม้จะมีกิจกรรมตามนโยบายของรัฐบาล การพัฒนาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ (CEO) ก็ยังไม่มีรูปแบบการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท และความต้องการขององค์กรชุมชนเท่าที่ควร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจและเลือกที่จะไปศึกษาการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนนาร่องในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นและกลุ่มอาชีพจนประสบความสำเร็จกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้จนทำให้ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทั้งสองแห่งมีผู้เข้าไปศึกษาเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการค้นหาคำตอบความจริงในการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การวางแผนปรับปรุงพัฒนาด้านองค์กรชุมชนและกลไกการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนด้วยตัวของชุมชนเองและจัดการความรู้และองค์กรชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร

2. แนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ควรมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อสร้างแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผู้บริหารศูนย์ฯ (เจ้าอาวาส นายกเทศมนตรี) จำนวน 17 รูป/คน ที่ปรึกษาศูนย์ฯ 17 รูป/คน พระสงฆ์ 17 รูป ผู้นำชุมชน (กำนัน) 17 คน ประชาชนชาวบ้าน 157 คน ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 225 รูป/คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่าง

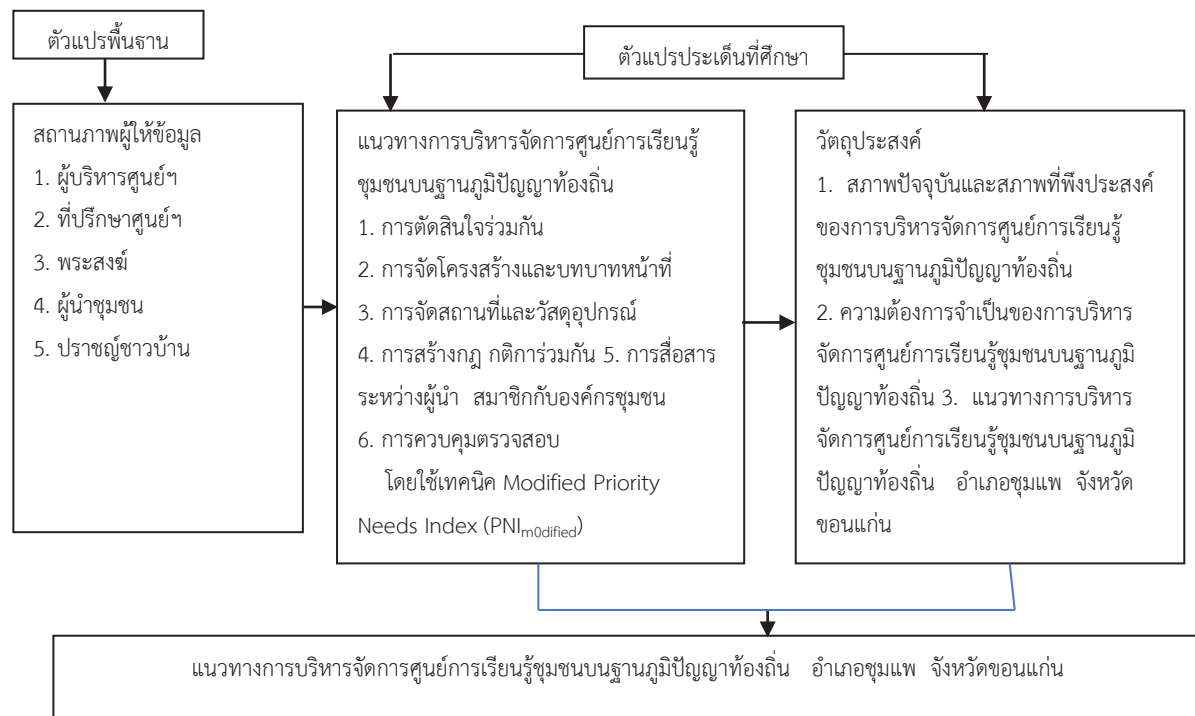
ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan, 1970 (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารศูนย์ฯ (เจ้าอาวาส นายกเทศมนตรี) จำนวน 16 รูป/คน ที่ปรึกษาศูนย์ฯ 16 รูป/คน พระสงฆ์ 16 รูป ผู้นำชุมชน (กำนัน) 16 คน ประชาชนชาวบ้าน 113 คน ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จึงรวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 177 รูป/คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) จากศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.85 – 1.00 ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความเหมาะสมความเป็นไปได้ของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการตัดสินใจร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคัดเลือกคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ชุมชนในหมู่บ้านของท่านได้มี

กระบวนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกรรมการรองลงมาคือ บุคลากรในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการถ่ายทอดทักษะภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ชุมชนมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารศูนย์เป็นอย่างดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารศูนย์ชุมชนสอดคล้องกับการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เท่ากัน

1.2 ด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ คณะกรรมการบริหารศูนย์ มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นกิจการของศูนย์ให้ประชาชนผู้มารับบริการจากศูนย์ รองลงมาคือ คณะกรรมการศูนย์เรียนรู้ชุมชนที่มาจากการคัดเลือกจากผู้นำชุมชน กลุ่ม องค์กร เครือข่าย ประชาชนชาวบ้าน อาสาสมัคร มีการวางแผนตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และศูนย์การเรียนรู้ชุมชนมีการประชุม การแบ่งงาน มอบหมายงาน บริการด้านคน งบประมาณ การจัดการ วิชาการที่นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนทุก คน/ทุกฝ่ายมีจิตสำนึกสาธารณะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ บทเรียนภูมิปัญญาต่างๆอย่างจริงใจเต็มเต็มความสามารถ เพื่อประสิทธิประสาทวิชาความรู้ได้รับความรู้โดยไม่ จำเป็นต้องมีค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก

1.3 ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศูนย์เรียนรู้ชุมชนทำให้ท่านได้ความรู้และสามารถนำความรู้ ดังกล่าวไปสร้างรายได้ให้กับตนเองและชุมชนหรือไม่ อาทิ ปุ๋ยหมัก สบู่ แชมพู น้ำยาล้างจาน ทอผ้าไหม รองลงมาคือ ศูนย์เรียนรู้ชุมชน ทำให้ท่านมีความรู้ เรียนรู้เพื่อเอาไปทำ เป็น เรียนรู้เพื่อให้สามารถชีวิตครบถ้วนขึ้น และพัฒนาให้ เป็นคนที่สมบูรณ์ขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อ ท่านได้เข้าไปเรียนรู้องค์ความรู้ที่ได้จากศูนย์เรียนรู้ชุมชน ท่านสามารถนำความรู้ที่นำมาปรับใช้ในการดำเนิน ชีวิตประจำวันของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ การเข้ามาศึกษาเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูล ด้านต่างๆในการเรียนรู้ชุมชน ท่านได้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านกฎ กติการ่วมกัน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศูนย์เรียนรู้ชุมชนควรมีการวางแผนจัดการองค์การการนำ และควบคุมองค์กรให้เป็นไปตามแผน รองลงมาคือ ศูนย์การ เรียนรู้ชุมชนในหมู่บ้านของท่าน สามารถจัดให้เป็นแหล่ง ศึกษาดูงานได้เป็นอย่างดีหรือไม่และมีการดำเนินการนำเอา ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และศูนย์เรียนรู้ชุมชนใน หมู่บ้านของท่าน ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การ

ประชุม การฝึกอบรม การจัดที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สาธิตการ บริการความรู้แก่ประชาชนผู้สนใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารจัดการศูนย์ฯ บนฐานภูมิ ปัญญาท้องถิ่นสามารถที่จะทำให้การบริการศูนย์ ประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของศูนย์เรียนรู้ชุมชน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิก กับองค์กรชุมชน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ในพื้นที่ที่มีผลต่อการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนให้ ประสบผลสำเร็จ รองลงมาคือ มีการนำเสนอเผยแพร่ ถ่ายทอดและสร้างสรรค์การเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและ เรื่องราวต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของคนในชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการบริหาร จัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในปัจจุบันที่ไม่มีงบประมาณ ดำเนินการเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารศูนย์ฯ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีศูนย์เรียนรู้ชุมชน ถ้าขาด ความร่วมมือจากประชาชนแล้ว ท่านคิดว่า จะทำให้เกิด ปัญหา อุปสรรคในการบริหารศูนย์ฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.6 ด้านการควบคุมตรวจสอบ โดย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจัดให้มีเอกสารเผยแพร่การ ดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชน ในประเด็นภูมิปัญญาต่างๆ มากกว่าในปัจจุบัน รองลงมาคือ คณะกรรมการศูนย์การ เรียนรู้มีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆอย่างรอบด้าน จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ ชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการศูนย์ การเรียนรู้ชุมชนมีความเสียสละ สามัคคี และมีจิตสำนึกใน การบำเพ็ญประโยชน์จะส่งผลให้ศูนย์เรียนรู้ชุมชนประสบ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานที่เกิด จากอุปสรรคในกิจกรรมที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่าง หลากหลายเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จของศูนย์เรียนรู้มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของ การบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญา

ท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมเท่ากับ 0.22 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกฎ กติการ่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 33 สำหรับ ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิกกับองค์กรชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 แสดงให้เห็นว่า จะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็น ร้อยละ 31 ส่วนด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ด้านการควบคุมตรวจสอบ ด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ ด้านการตัดสินใจร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21, 0.19, 0.16, 0.11 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ย รวมจึงไม่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา

3. จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งจากการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการตัดสินใจร่วม
2. ด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่
3. ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์
4. ด้านการควบคุมตรวจสอบ
5. ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิกกับองค์กรชุมชน
6. ด้านกฎ กติการ่วมกัน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมเท่ากับ 0.22 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านกฎ กติการ่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 33 สำหรับ ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิกกับองค์กรชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็นร้อยละ 31 ส่วนด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ด้านการควบคุมตรวจสอบ ด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ ด้านการตัดสินใจร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21, 0.19, 0.16, 0.11 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมจึงไม่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา

3. แนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการตัดสินใจร่วม 2) ด้านโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ 3) ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการควบคุมตรวจสอบ 5) ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิกกับองค์กรชุมชน 6) ด้านกฎ กติการ่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบและน่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นหมายถึงความรู้อันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ของบุคคลของชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ และยึดถือสืบๆกันมาอย่างต่อเนื่อง อาจเกิดการพัฒนาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของกาลสมัย แต่ยังคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของท้องถิ่นนั้นๆ อย่างเป็นสากล ซึ่งการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) หรือภูมิปัญญาชาวบ้าน (Popular Wisdom) คือ ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในชีวิตของคนเราผ่านกระบวนการศึกษา สังเกต คิด วิเคราะห์ จนเกิดปัญญาและตกผลึกมาเป็นองค์ความรู้ที่ประกอบกันขึ้นมาจากความรู้เฉพาะหลายๆ เรื่อง ความรู้ดังกล่าวไม่ได้แยกย่อยออกมาให้เป็นศาสตร์

เฉพาะสาขาวิชาต่างๆ อาจกล่าวได้ว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือภูมิปัญญาชาวบ้านจัดเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้สมัยใหม่ที่จะช่วยในการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา การจัดการและการปรับตัวในการดำเนินชีวิตของคนเรา ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นความรู้ที่มีอยู่ทั่วไปในสังคม ชุมชน และในตัวของผู้เอง หากมีการสืบค้น เพื่อการศึกษาและนำมาใช้ก็จะเป็นที่รู้จักเกิดการยอมรับถ่ายทอดและพัฒนาไปสู่คนรุ่นใหมตามยุคตามสมัยได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิคม มูลิกะคามะ และคณะ (2542 : 161) กล่าวว่าภูมิปัญญาท้องถิ่นคือ ความรู้ความสามารถและสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาและวิกฤตการณ์ในการดำรงชีพ และการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจของคนเผ่าต่างๆ ที่คิดค้นปรับปรุงสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่องจากบรรพชนในอดีตมาจวบจนปัจจุบัน

2. ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านกฎกติการ่วมกัน และ ด้านการสื่อสารระหว่างผู้นำสมาชิกกับองค์กรชุมชน เป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนาสูงกว่าทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด จันทรมบัติ (2546 : 163-173) ศึกษาเรื่องเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขั้นตอนแบบโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีที่จำเป็นในการจัดการความรู้ เช่น เครื่องขยายเสียง กล้องถ่ายภาพ โทรศัพท์ติดต่อสื่อสาร การสื่อสารแลกเปลี่ยน โดยใช้เวทีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเครือข่าย 2 เดือน/1 ครั้ง และลงไปพบปะกลุ่มสมาชิกเครือข่ายในพื้นที่เพื่อการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานตามที่วางไว้ และเห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มเครือข่ายส่วนรูปแบบของการสืบค้นข้อมูลที่ต้องการ ยังเป็นไปในลักษณะของเอกสารสมุดบันทึกของแต่ละรายการ ประเภทต่างๆ ทั้งระบบบัญชีการเงินการบัญชี การตลาด การผลิต ยังไม่ได้นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดเก็บ จัดระบบข้อมูลที่สะดวกต่อการนำมาใช้และพัฒนางาน ขึ้นตรวจสอบองค์ความรู้และระบบที่มีอยู่โดยใช้ระบบกลไกการทำงานของเครือข่าย คือเครือข่ายจะมีประสานงานเชื่อมโยงกลุ่มสมาชิก เครือข่ายเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อในการทำงานในระดับเครือข่ายที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์กลุ่มเครือข่าย

คิดปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในชุมชน และภายนอกชุมชนอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นประชุมเครือข่ายหรือกลุ่มสมาชิกเครือข่ายเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เครือข่ายจัดขึ้น เพื่อเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและกลุ่มเครือข่าย และมีการขยายพันธมิตรไปยังต่างอำเภอ ต่างจังหวัด เช่น จังหวัดเลย จังหวัดขอนแก่นเพื่อให้เกิดการทำงานของเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนที่กว้างขึ้น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมตญา นาเมืองรักษ์, (2560 : 42) พบว่า แนวทางการบูรณาการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำเนินงานของโรงเรียนทำคันโทวิทยาคาร อำเภอทำคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่าการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษามีการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้เป็นนโยบายสำคัญ พัฒนาความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทั้งผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา และส่งเสริมให้ปฏิบัติตนโดยใช้หลักภูมิปัญญาท้องถิ่นประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ทบทวนหรือปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนการบริหารจัดการการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดทำปรับปรุงหรือเพิ่มเติมโครงการกิจกรรม และปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา จัดทำการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษา เสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดระบบนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมโครงการจัดการศึกษาในแต่ละขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1.1 การสร้างแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพและมาตรฐานทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ชัดเจนรวมทั้งโครงการ-กิจกรรม เพื่อให้ได้แนวทางที่มีประสิทธิภาพนำไปกำหนดนโยบายและใช้ประเมินทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นได้

1.2 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นควรให้ความสำคัญต่อแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบและมีคุณภาพมาตรฐานตามที่ได้เสนอในงานวิจัยฉบับนี้

2.2 การนำแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละศูนย์การเรียนรู้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านกฎกติการ่วมกันมีความต้องการพัฒนามากที่สุด จึงควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาางานด้านการสร้างกฎ กติการ่วมกันในการบริหารงานของศูนย์การเรียนรู้

3.2 แนวทางที่ได้สร้างขึ้น สามารถนำไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางการบริหารจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนของภาครัฐและเอกชนที่มีคุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2545). **คู่มือการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธันวารัฐกิจจำกัด
2. ฉลาด จันทรสมบัติ. (2545). **กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมชุมชน กรณีศึกษา กลุ่มทอผ้าพื้นเมืองชุมชนน้ำเกลี้ยง ตำบลนาข่า อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดสุรินทร์**. มหาสารคาม : ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์. (2547). **ทุนสังคม และทุนวัฒนธรรมในระบบเศรษฐกิจ และการจัดการยุคใหม่**. พิษณุโลก : คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
4. ฌมตญา นามเมืองรักษ์. (2560). **แนวทางการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำเนินงานของโรงเรียนทำคันโทวิทยาคาร อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม), 42.
5. นิคม มูลิกะคามะ. (2542). **ทฤษฎีใหม่ในหลวง: ชีวิตพอเพียง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ร่วมด้วยช่วยกัน.
6. บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
7. ประเวศ วะสี. (2542). **เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจ สังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
8. สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
9. เสรี พงศ์พิศ, วิจิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพินิจ. (2548). **วิสาหกิจชุมชน : แผนแม่บทแนวคิด แนวทาง ตัวอย่าง ร่างพระราชบัญญัติ**. กรุงเทพฯ : ภูมิปัญญาไทย.
10. เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2547). **สัมฤทธิ์ผลการจัดการศึกษาภาคบังคับ**. กรุงเทพมหานคร: กรมสามัญศึกษา.

การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก
คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Curriculum valuation of bachelor of business administration of Retail Management
Faculty of Business Administration, College of Asian Scholars

ศิริพร น้อยวงศ์¹, พรทิพา พระวงษ์²
นัฐวรรณ มะลิโค³, อมรัตน์ กายแก้ว⁴
วิยะดา กองจันทร์ดี⁵, ชฎาพร โทแก้ว⁶
สุวรรณ เนียมประชา⁷, อัญชลี สุวรรณมาโจ⁸

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วยอาจารย์/ผู้บริหารที่ทำการสอนและดูแลหลักสูตร ผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ) บัณฑิตศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.43) ความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49) และความคิดเห็นคุณลักษณะของบัณฑิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.34) และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า ในการปรับปรุงหลักสูตรควรเพิ่มทักษะภาษาต่างประเทศ เนื้อหารายวิชาที่เหมาะสมกับนโยบายของรัฐบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0 และปรับปรุงเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

คำสำคัญ : ประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก

Abstract

This research aimed to evaluate the curriculum structure, the suitability of the learning management plan, the status of the courses in line with current events. It also assessed the suitability of the curriculum management instructors and learning resources of the Business Administration Program. The population under study, representing teachers, administrators, owners of workplaces, former and present students of the program, was 159 persons, randomly selected by using Krejcie and Morgan's table to determine the sample size. Questionnaires were used as a tool for data collecting. For data analysis, percentage, standard deviation and content analysis were used.

^{1-6,8}สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

⁷สาขารetail คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

The results of the study revealed that the curriculum program was at the high level ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.39); the present status of the program, at the high level ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.43); the suitability of the courses offered, at the high level ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49); and lastly the qualifications of the graduates, also at the high level ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.34). Moreover, as far as additional comments, are concerned, it was suggested that further improvement should concentrate on foreign language skills, course content in line with the present government's Thailand 4.0 policy, and an application of modern technology for the teaching and learning.

Keywords : Curriculum assessment of Business Administration Retail Management program

1. บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564))

สถาบันการศึกษามุ่งให้การผลิตบัณฑิตที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล ให้การผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษาอยู่บนฐานความเชื่อว่าการผลิตบัณฑิตต้องเป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกของความเป็นพลเมืองดีที่สร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคม และมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองบนฐานภูมิปัญญาไทย ภายใต้กรอบศีลธรรมจรรยาอันดีงาม เพื่อนำพาประเทศสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและทัดเทียมมาตรฐานสากล

ทั้งนี้ การผลิตบัณฑิตมีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับส่งเสริมกระบวนการผลิตบัณฑิตที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มี

ลักษณะของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรม ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการสื่อสารแบบไร้พรมแดน มีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามกรอบมาตรฐานและจรรยาบรรณที่กำหนด สามารถสร้างสรรค์งานที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2558)

สถาบันการศึกษาต้องมีการพัฒนาหลักสูตรที่เปิดสอนทุกหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการทางด้านวิชาการและวิชาชีพ มีการประเมินหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ มีการบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและมีการปรับปรุง และตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร องค์กรประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ข้อ 11 ได้กำหนดไว้ว่าการปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลาที่กำหนด ต้องไม่เกิน 5 ปี (จะต้องปรับปรุงให้เสร็จและอนุมัติ/ให้ความเห็นชอบโดยสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน เพื่อให้หลักสูตรใช้งานในปีที่ 6) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา : คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557)

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ซึ่งเปิดทำการสอนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 ได้ผ่านการปรับปรุงหลักสูตรมาแล้ว 1 รอบ คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ฉบับปรับปรุง ปีการศึกษา 2556 และมีการศึกษาที่สำเร็จจากหลักสูตรทั้งหลักสูตรปีการศึกษา 2552 และหลักสูตรปีการศึกษา 2556 รวมทั้งสิ้น 5 รุ่น ดังนั้นหลักสูตร

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก จึงเห็นสมควรที่จะประเมินหลักสูตร เพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรนี้มีความเหมาะสมเพียงใด ผลผลิตที่ได้จากหลักสูตรนี้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบันหรือไม่อย่างไร และบัณฑิตมีคุณลักษณะอย่างไร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานหรือพัฒนาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพสังคมต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

3. ขอบเขตการวิจัย

การประเมินครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการประเมิน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา การประเมินครั้งนี้เป็นการประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย โดยศึกษาวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหารายวิชาของหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร/ผู้สอน นักศึกษา ปัจจัยเกื้อหนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และคุณลักษณะของบัณฑิต
2. ด้านแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย
 - อาจารย์ประจำหลักสูตร/ผู้สอน จำนวน 10 คน สุ่มตัวอย่าง 5 คน
 - นักศึกษาปัจจุบัน นักศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 75 คน สุ่มตัวอย่าง 44 คน
 - บัณฑิต (ศิษย์เก่า) จำนวน 127 คน สุ่มตัวอย่าง 74 คน
 - ผู้ใช้บัณฑิต/ผู้บังคับบัญชาจากหน่วยฝึกปฏิบัติงาน จำนวน 62 คน สุ่มตัวอย่าง 36 คนจำนวนประชากรทั้งหมด 274 คน ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตาราง Krejcie

& Morgan ค.ศ.1970 ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 159 คน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับงานวิจัยเรื่อง การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ผู้วิจัยได้ผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกันเพื่อให้ผลการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร (Population) ประกอบด้วย อาจารย์/ผู้บริหาร ที่ทำการสอนและดูแลหลักสูตรผู้ใช้บัณฑิตสถานประกอบการที่รับบัณฑิตฝึกปฏิบัติงาน บัณฑิตศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ประกอบด้วย อาจารย์/ผู้บริหาร ที่ทำการสอนและดูแลหลักสูตรผู้ใช้บัณฑิตสถานประกอบการที่รับบัณฑิตฝึกปฏิบัติงาน บัณฑิตศิษย์เก่าและศิษย์ปัจจุบัน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 159 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยเก็บข้อมูลจากพื้นที่กรุงเทพฯ สถานที่ฝึกปฏิบัติงานของบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต และจังหวัดขอนแก่น ที่วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) มี 2 ชุด โดยขอบเขตของเนื้อหาแบบสอบถามชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะบัณฑิตของหลักสูตรการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะ

ทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี มีลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการเรียนการสอน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ด้านโครงสร้างของหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน มีลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับดังนี้

มากที่สุด	5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร มีลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับดังนี้

มากที่สุด	5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
	4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
	3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
	2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด	1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open ended)

แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นในการปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจค้าปลีก มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open ended)

4.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 คณะผู้วิจัยแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ระบุในขอบเขตการวิจัย จำนวน 159 ชุด ได้จำนวนแบบสอบถามครบทั้งหมด

4.3.2 คณะผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัสของข้อมูล เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.4.2 การวิเคราะห์ระดับประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำคะแนนเฉลี่ยของระดับประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มาแปลความหมายซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ประมาณค่าดังนี้ (Best&Kahn,1998 : 247)

4.50-5.00	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

4.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะ
ที่เป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
analysis) และนำเสนอในรูปแบบความเรียง

5. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	อาจารย์ผู้สอน		นักศึกษา		บัณฑิต(ศิษย์เก่า)		ผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	1	20	7	15.90	9	12.20	-	-
หญิง	4	80	37	84.10	65	87.80	-	-
อายุ								
18 – 20 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-
21 – 23 ปี	-	-	43	97.70	24	32.40	-	-
24 – 26 ปี	-	-	1	2.30	41	55.40	-	-
27 – 29 ปี	-	-	-	-	6	8.10	-	-
30 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	3	4.10	-	-
ระดับการศึกษาก่อนเข้าศึกษา								
มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	-	40	90.90	68	91.90	-	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	-	4	9.10	6	8.10	-	-
เกรดเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาหรือก่อนเข้าศึกษา								
ต่ำกว่า 2.00	-	-	-	-	2	2.70	-	-
2.00 – 3.00	-	-	19	43.20	39	52.70	-	-
3.00 – 4.00	-	-	25	56.80	33	44.60	-	-
เกรดเฉลี่ยเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากหลักสูตรนี้								
2.00 – 3.00	-	-	-	-	23	31.10	-	-
3.00 – 4.00	-	-	-	-	51	58.90	-	-
อายุการทำงาน								
4 – 6 ปี	1	20	-	-	-	-	-	-
7 – 9 ปี	4	80	-	-	-	-	-	-
ประสบการณ์การทำงาน								
ต่ำกว่า 2 ปี	-	-	-	-	-	-	8	22.20
2 – 5 ปี	-	-	-	-	-	-	7	19.40
5 – 10 ปี	-	-	-	-	-	-	11	30.60
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	10	27.80



ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	อาจารย์ผู้สอน		นักศึกษา		บัณฑิต(ศิษย์เก่า)		ผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลในการเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนี้								
สนใจอยากประกอบอาชีพในหลักสูตรนี้	-	-	22	50.00	35	47.30	-	-
เรียนตามคำแนะนำของคนอื่น	-	-	7	15.90	12	16.20	-	-
ต้องการแบ่งเบาภาระทางบ้าน	-	-	12	27.30	14	18.90	-	-
มีรายได้ระหว่างเรียน	-	-	1	2.30	6	8.10	-	-
จบแล้วมีงานทำทันที	-	-	2	4.50	7	8.50	-	-
ความคาดหวังเรื่องรายได้ก่อนเข้าศึกษาในหลักสูตรนี้								
ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน	-	-	3	5.80	6	8.10	-	-
15,000 บาท/เดือน	-	-	5	11.40	22	29.70	-	-
มากกว่า 15,000 บาท/เดือน แต่ไม่เกิน 20,000 บาท/เดือน	-	-	19	43.20	22	29.70	-	-
มากกว่า 20,000 บาท/เดือน ขึ้นไป	-	-	17	38.60	24	32.40	-	-
รายได้ที่ได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษา								
ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน	-	-	-	-	4	5.40	-	-
15,000 บาท/เดือน	-	-	-	-	5	6.80	-	-
มากกว่า 15,000 บาท/เดือน แต่ไม่เกิน 20,000 บาท/เดือน	-	-	-	-	49	66.20	-	-
มากกว่า 20,000 บาท/เดือน ขึ้นไป	-	-	-	-	16	21.60	-	-
ความคาดหวังเมื่อจบการศึกษาจากหลักสูตรนี้								
มีงานทำ	-	-	-	-	34	45.95	-	-
สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพได้หลากหลาย	-	-	5	11.36	-	-	-	-
ต้องการมีงานทำทันที มีงานที่มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	-	-	24	54.55	-	-	-	-
ครอบครัวมีความสุข มีรายได้สนับสนุนครอบครัวได้	-	-	4	9.09	-	-	-	-
ไม่แสดงความคิดเห็น	-	-	11	25.00	40	54.04	-	-

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	อาจารย์ผู้สอน		นักศึกษา		บัณฑิต(ศิษย์เก่า)		ผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สิ่งที่ได้รับเมื่อจบการศึกษาจากหลักสูตรนี้								
ได้งานทำ มีเงินเดือนและทำงานกับบริษัทที่มั่นคง	-	-	-	-	21	28.38	-	-
ได้ใช้การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติด้านการจัดการธุรกิจค้าปลีกมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน	-	-	-	-	16	21.62	-	-
ไม่แสดงความคิดเห็น	-	-	-	-	37	50.00	-	-
ประเภทของหน่วยงาน								
ภาคเอกชน	-	-	-	-	-	-	36	100
หน่วยงานที่ใช้บัณฑิตสังกัด								
7-11	-	-	-	-	-	-	34	94.40
Extra	-	-	-	-	-	-	2	5.60

จากตารางที่ 1 พบว่าอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 80 มีอายุการทำงาน 7 – 9 ปี ร้อยละ 80 นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 84.10 ซึ่งมีอายุระหว่าง 21 - 23 ปี ร้อยละ 97.70 ระดับการศึกษาก่อนเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 90.90 เกรดเฉลี่ยก่อนเข้าศึกษาส่วนใหญ่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ร้อยละ 56.80 เหตุผลในการเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่สนใจอยากประกอบอาชีพในหลักสูตรนี้ ร้อยละ 50 ความคาดหวังเรื่องรายได้ก่อนเข้าศึกษาในหลักสูตรนี้ ส่วนใหญ่คาดหวังรายได้มากกว่า 15,000 บาท/เดือน แต่ไม่เกิน 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 43.20 และความคาดหวังเมื่อจบการศึกษาจากหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่คาดหวังต้องการมีงานทำทันที มีงานที่มั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ ร้อยละ 54.55

บัณฑิต (ศิษย์เก่า) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 87.80 ซึ่งมีอายุระหว่าง 24 – 26 ปี ร้อยละ 55.40 ระดับการศึกษาก่อนเข้าศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 91.90 เกรดเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาหรือก่อนเข้าศึกษาส่วน

ใหญ่เกรดเฉลี่ย 2.00 – 3.00 ร้อยละ 52.70 เกรดเฉลี่ยเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่เกรดเฉลี่ย 3.00 – 4.00 ร้อยละ 58.90 เหตุผลในการเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่สนใจอยากประกอบอาชีพในหลักสูตรนี้ ร้อยละ 47.30 ความคาดหวังเรื่องรายได้ก่อนเข้าศึกษาในหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่มากกว่า 20,000 บาท/เดือนขึ้นไป ร้อยละ 32.40 รายได้ที่ได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับมากกว่า 15,000 บาท/เดือน แต่ไม่เกิน 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 66.20 ความคาดหวังเมื่อจบการศึกษาจากหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่คาดหวังการมีงานทำ ร้อยละ 45.95 และสิ่งที่ได้รับเมื่อจบการศึกษาจากหลักสูตรนี้ส่วนใหญ่ได้งานทำ มีเงินเดือนและทำงานกับบริษัทที่มั่นคง ร้อยละ 28.38

ผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 30.60 ประเภทหน่วยงานเอกชน ร้อยละ 100 และหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่สังกัด 7-11 ร้อยละ 94.40

ตารางที่ 2 การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ

ประเมินหลักสูตร	อาจารย์ผู้สอน		นักศึกษา		บัณฑิต		ผู้ใช้บัณฑิต		รวม		ระดับ ประเมิน หลักสูตร
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความคิดเห็นต่อหลักสูตรการเรียนการสอน	4.16	0.52	4.09	0.35	4.27	0.43	-	-	4.17	0.43	มาก
2. ความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร	4.31	0.53	4.22	0.41	4.41	0.52	-	-	4.31	0.49	มาก
3. ความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของบัณฑิต	4.28	0.22	4.20	0.34	4.62	0.44	4.33	0.34	4.36	0.34	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.42	4.17	0.37	4.43	0.46	4.33	0.34			มาก
รวมทั้งหมด	$\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.39$										มาก

จากตารางที่ 2 การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ พบว่า ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์ผู้สอน มีความคิดเห็นความคิดเห็นต่อหลักสูตรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) และด้านคุณลักษณะของบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$)

นักศึกษา มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) และด้านคุณลักษณะของบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$)

บัณฑิต (ศิษย์เก่า) มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) ด้านความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และด้านคุณลักษณะของบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)

ผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ) มีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า การประเมินหลักสูตรด้วยการใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามในการสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน นักศึกษาปัจจุบัน บัณฑิต (ศิษย์เก่า) และผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ) สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรได้ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. อาจารย์ผู้สอน นักศึกษาปัจจุบัน และบัณฑิต (ศิษย์เก่า) มีความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร (ความทันสมัยของหลักสูตรและความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร) กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทรัพยากรสนับสนุน

การเรียนการสอน ความคิดเห็นต่อรายวิชาในหลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก มีความเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับครุฑ ทะก่อง บูหงา วชิระศักดิ์มงคล อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และกนกอร นวมครุฑ (2550) มนตรี รัตนวิจิตร จรรยา ยิ่งยวด และพิชญา พุกผาสุก (2552) ชัยณรงค์ เย็นศิริและอรอุษา ขำเกลี้ยง (2551) อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง ดวงหทัย โสมไชยวงศ์ วิลาพัฒน์ อรบุญนวลชาติ และ วิสูตร โพธิ์เงิน (2556) ประทาน แก้วกำพล (2557)

2. อาจารย์ผู้สอน นักศึกษาปัจจุบัน บัณฑิต (ศิษย์เก่า) และผู้ใช้บัณฑิต (สถานประกอบการ) มีความคิดเห็นว่าด้านคุณลักษณะของบัณฑิต ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะบริหารธุรกิจ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมมาก ซึ่งสอดคล้องกับชัยณรงค์ เย็นศิริ และอรอุษา ขำเกลี้ยง (2551) อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง ดวงหทัย โสมไชยวงศ์ วิลาพัฒน์ อรบุญ นวลชาติ และ วิสูตร โพธิ์เงิน (2556) คือคุณลักษณะของบัณฑิตที่ดีคือมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี สามารถนำไปใช้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษาจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงหลักสูตรในรายวิชาภาษาต่างประเทศ ซึ่งจำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในปัจจุบัน และปรับปรุงรายวิชาให้ทันสมัยตามนโยบายของรัฐบาล ในยุค 4.0

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 สำหรับอาจารย์ผู้สอน เสนอว่า ควรปรับปรุงเนื้อหาของรายวิชาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับปัจจุบันและอนาคต ความพร้อมของอุปกรณ์ภายในห้องเรียนและปรับโครงสร้างหลักสูตรโดยเพิ่มรายวิชาด้านภาษาต่างประเทศ สำหรับนักศึกษา คือ ควรเพิ่มวิชาด้านภาษาต่างประเทศ รายวิชาที่สอดคล้องกับการฝึกปฏิบัติงาน และปรับปรุงเรื่องเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

7.1.2 สำหรับบัณฑิต (ศิษย์เก่า) เสนอว่า ควรปรับปรุงเรื่องภาษาต่างประเทศ เพิ่มเนื้อหาในภาคทฤษฎีเพื่อการปรับเปลี่ยนสายงานในอนาคต และปรับปรุงเรื่องเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

7.1.3 สำหรับผู้ใช้บัณฑิต (ผู้ประกอบการ) เสนอว่า ควรเพิ่มทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ภาษาต่างประเทศ ความคิดสร้างสรรค์นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มากขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเป็นหลักโดยการใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม จึงทำให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องในทางสถิติที่เป็นตัวเลขเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ควรศึกษากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อจะได้ข้อมูลและแนวคิดในการนำมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร

8. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12** (พ.ศ.2560 - 2564) : 10.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). **ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่องแนวทางการ ปฏิบัติตามกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.**

3. ครรชิต ทะกอง, บุษงา วชิระศักดิ์มงคล, อรุณี อ่อนสวัสดิ์ และกนกอร นวมครุฑ. (2550). **การประเมินหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยว (หลักสูตรนานาชาติ)** วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
4. จรรยา ดาสา, ณสร ผลโคก, ชีรพงษ์ แสงประดิษฐ์ และสมปรารถนา วงศ์บุญหนัก. (2553). **การประเมินและติดตามผลหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา (แผน ข)** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
5. ชัยณรงค์ เย็นศิริ และอรอุษา ขำเกลี้ยง. (2551). **การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (แผน ข) สาขาวิชาไฟฟ้า ภาควิชาครุศาสตร์ ตามโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.**
6. ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
7. มนต์รี รัตนวิจิตร, ยรรยา ยิ่งยวด และพิชญา พุกผาสุข. (2552). **โครงการประเมินผลการใช้หลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ.2549-2550.** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
8. ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
9. วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). **นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง.** กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนซ์.
10. _____. (2554). **การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : อาร์ แอนด์ ปรีนซ์.
11. ศิริชัย กาญจนวาสี. (2553). **การประเมินหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ.** สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2560 จาก http://www.edu.tsu.ac.th/major/old_evaluation/journal/scan1.pdf
12. คณะบริหารธุรกิจ. (2556). **หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก ฉบับปรับปรุง 2556.** วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
12. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557.** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์, 56.
13. สุเทพ อ่วมเจริญ. (2556). **การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
14. อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร, ประณัฐ กิจรุ่งเรือง, ดวงหทัย โหมไชยะวงศ์, วิลาพัฒน์ อรบุญนวลชาติ และวิสูตร โพธิ์เงิน. (2556). **การศึกษากการประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
15. Krejcie.R.V.and Morgan. D.W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.

แนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32

The Guidelines for Enhancement of the Learning Organization in Buddhism Schools,
under The Office of Buriram Secondary Educational Service Area 32

พระประกาศิต ยามประโคน¹

มนูญ ศิวารมย์²

วิมลพร สุวรรณแสนทวี³

สังวาลย์ เพ็ญยุระ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 3) เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 364 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.85 – 1.00 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีม รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

2. ความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ในการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 ในภาพรวมเท่ากับ 0.14 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 19 สำหรับด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18, 0.16 แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 18, 16 ส่วนด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีม และด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11, 0.04 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมจึงไม่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา

3. แนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 สรุปได้ดังนี้ โรงเรียนวิถิพุทธตามหลักไตรสิกขา 3 ประการ ประกอบด้วย 1. อธิสัสสิกขาหรือ ศีล (Morality) 2. อธิจิตตสิกขา หรือ สมาธิ (Meditation) 3. อธิปัญญา (Wisdom) หรือปัญญา ส่วนแนวทางการเสริมสร้าง

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

²⁻⁴ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีม 2. ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ 3. ด้านการจัดบรรยากาศโรงเรียน 4. ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต 5. ด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ : แนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study current situation and desirable situation of The Enhancement for Learning Organization in Buddhism Schools, under The Office of Buriram Secondary Educational Service Area 32, 2) to study the need of Enhancement for Learning Organization in Buddhism Schools, under The Office of Buriram Secondary Educational Service Area 32, and 3) to construct the guidelines for The Enhancement for Learning Organization in Buddhism Schools, under The Office of Buriram Secondary Educational Service Area 32. The samples using in this study were the School Administrators, the Teachers, and the School Boards, total of 364 persons. The research instrument was the Questionnaire as 5 Level Rating Scale with Reliability Value of total issue = 0.98, and IOC values between 0.85-1.00. Data were analyzed by using the Computer Program.

The research findings were concluded as follows:

1. The current situation of The Enhancement for Learning Organization in Buddhism Schools, under The Office of Buriram Secondary Educational Service Area 32, in overall, the average value was at “High” level. The aspect with highest level of average value, was the Shared Learning Culture in team level. The second order consisted of the School Organizational Management, the Management in Foundation of Life Activity, the Buddhism Activity Management.

2. The need of $PNI_{modified}$ in The Enhancement for Learning Organization in Buddhism Schools, under The Office of Buriram Secondary Educational Service Area 32, in overall, it was 0.14 which would obtain the rate of changes in development from the existed situation into the situation it should be, the value was 14%. Considering each aspect, found that the average value of Management in Foundation of Life, was 0.19, indicated that there should be the rate of changes in development from the existed situation into the situation it should be, for 19%. The average values of the Buddhism Activity Management aspect, and the Usage of Media and Learning Source aspect, were 0.18, and 0.16 respectively which indicated that there should be the rate of changes in development from the existed situation into the situation it should be, for 18%, and 16%. For the Shared Learning Culture in team level and the School Climate Management aspects, the average values were 0.11, and 0.14 respectively which were lower than the average value. So, it did not need to be developed.

3. The guidelines for The Enhancement for Learning Organization in Buddhism Schools, under The Office of Buriram Secondary Educational Service Area 32, could be concluded as follows: The Buddhism Schools based on 3 kinds of Studies including: 1. The Morality, 2. The Meditation, and 3. The Wisdom. For the guidelines of Enhancement for Learning Organization consisted of 1. The Shared Learning Culture in team level aspect, 2. The Usage of Media and Learning Source aspect, 3. The School Climate

Management aspect, 4. The Management in Foundation of Life aspect, and 5. The Buddhism Activity Management aspect.

Keywords : The Guidelines for Enhancement of the Learning Organization in Buddhism Schools

บทนำ

หลักการขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ความรู้โดยรวม สรุปได้ว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด และมีการประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคน หลอมรวมเป็นความรู้และนวัตกรรมขององค์การนั้นๆ (ฉลาด จันทรมบัติ, 2546) ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นนวัตกรรมการบริหารที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสารและประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้มีนักวิชาการในต่างประเทศได้ศึกษาไว้หลายท่าน เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ (Peter M. Senge, 1990)ว่ามีหลักการที่สำคัญ 5 ประการ คือ หลักการที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หลักการที่ 2 การสร้างแบบจำลองความคิด (Mental Models) หลักการที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หลักการที่ 4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และหลักการที่ 5 ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ในทุกหลักการจะมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Daft (1999 : 211-212) กล่าวถึงองค์การการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การออกแบบการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากองค์การ 5 ประการ

ดังนี้ 1) โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นแนวนอน โดยพิจารณาความสิ้นไหลของงาน 2) การเสริมอำนาจ (Empowerment) เน้นโดยเฉพาะการเสริมอำนาจให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์การเพื่อได้มีการตัดสินใจ เน้นการทำงานเป็นทีม 3) การสร้างเครือข่าย (Network) สร้างระบบเชื่อมโยงเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 4) กลยุทธ์ (Strategy) ใช้ความร่วมมือกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ 5) วัฒนธรรมที่ปรับตัว (Adaptive Culture) เน้นการมีส่วนร่วมมากกว่าส่วนย่อยการกล้าเสี่ยง และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ Gephart, et. At, (1998 : 38) ชี้ให้เห็นว่าองค์การการเรียนรู้ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ 1) องค์การต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับขององค์การสมาชิกเรียนรู้ร่วมกัน และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่กันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 2) การสร้างและการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Generation and Sharing) เน้นการสร้างและการได้มาแห่งความรู้ มีการส่งผ่านข้อมูลแก่กันอย่างรวดเร็ว 3) การคิดเชิงสร้างสรรค์ และเป็นระบบ 4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานการสร้างสรรคผลงานและมีการให้รางวัล 5) มีอิสระในการทดลองสิ่งใหม่ ที่ยืดหยุ่นเพื่อค้นหาสิ่งใหม่ ทั้งกระบวนการทำงาน นวัตกรรม และผลผลิต 6) คนเป็นศูนย์กลางการเอาใจใส่บำรุงรักษาคน สร้างค่านิยม และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 เป็นองค์การหนึ่งที่มีพันธกิจหลักรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ถ้าหากได้นำนวัตกรรมการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักการที่เหมาะสมแล้ว จะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะเหตุว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นนวัตกรรมการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่นำมาใช้ในการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั้ง

องค์การ โดนเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเป็นองค์การประเภท ให้บริการ มีภาระหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน เป้าหมายสูงสุดคือการเรียนรู้ของนักเรียน ได้เรียนรู้วิธีการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองและเป็นคนเรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนจึงควรที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่า องค์การประเภทใดๆ สำหรับประเทศไทยที่ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาได้กำหนดหลักการ ปรัชญา และแนวคิดทางการบริหารการศึกษาไว้อย่าง ครบถ้วน ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธจึงมีความเป็นไปได้ และมีความ เหมาะสมมากที่สุดเพราะสอดคล้องกับบริบททางสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม และการดำเนินวิถีชีวิต ของคนไทย

การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ตามแนววิถีพุทธ เป็นนวัตกรรมการบริหารตาม แนวความคิดใหม่ที่มีคุณค่าในการพัฒนาคุณภาพของครู นักเรียนและชุมชน ดังนั้นจึงเป็นความน่าสนใจที่จะ ศึกษาวิจัยและสร้างแนวทางการเสริมสร้างองค์การเรียนรู้ที่ เหมาะสมในโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ไทย ตามหลักการและแนวทางของพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ เพราะเหตุว่า 1) เป็นรูปแบบที่ทำให้โรงเรียนประหยัด งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการเรียนรู้ใน ระดับบุคคลเป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีการฝึกตนเองให้เป็นบุคคล ที่มีฉันทะการเรียนรู้ตลอดเวลา อันเป็นคุณค่าการสร้าง ตนเองโดยยึดหลักการปฏิบัติของไตรสิกขา ผ่านกระบวนการ ของการเจริญสมาธิ การเจริญสติ 2) เป็นแนวทางหนึ่งในการ สร้างความรักความสามัคคี ความเอื้ออาทรของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดขึ้นได้ เพราะครูได้มีการ ฝึกตนเองให้ปฏิบัติต่อหมู่คณะตามหลักการของการคิดเป็น กุศลหรือการคิดทางบวก มีการเสวนาอย่างสร้างสรรค์บน พื้นฐานของการฟังการสะท้อนอย่างมีสติในแนวทางต่างๆ เช่น การประชุมปรึกษาหารือ 3) เป็นแนวทางที่น่าจะทำให้ การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพราะโรงเรียนมีการ

กำหนดค่านิยมร่วมที่สร้างสรรค์ และการสร้างระบบส่งเสริม การเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้ครูได้พัฒนาตนเอง 4) จะ เป็นการเสริมสร้างพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศของ โรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา นักเรียนและผู้ปกครองตลอดจนชุมชน

จากการสังเคราะห์ความรู้ด้านองค์การแห่งการ เรียนรู้ จากนักวิชาการของไทยและของต่างประเทศแล้ว ยัง พบว่า คุณสมบัติขององค์การแห่งการเรียนรู้จะมีการเรียน รู้อยู่ 3 ระดับ ที่มีความสัมพันธ์กันคือ 1) การเรียนรู้ระดับ บุคคล (Individual) 2) การเรียนรู้ระดับทีม (Team Learning) และ 3) การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organization) ดังนั้น การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำเป็น จะต้องพัฒนาการเรียนรู้ในระดับบุคคล ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ หรือการฝึกตนเองให้เป็นผู้ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะ เป็นปัจจัยพื้นฐานของการเรียนรู้ในระดับทีมตลอดจนการ เรียนรู้ไปสู่ระดับองค์การ ซึ่งมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

ดังนั้น การวิจัยแนวทางการเสริมสร้างองค์การ แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนตามแนววิถีพุทธสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 จะสำเร็จ ตามความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อโรงเรียนและศาสนา ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างการ ขยายองค์ความรู้บนพื้นฐานของความศรัทธาในพระพุทธศาสนา และการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่งได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการ เสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32
3. เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่ง การเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,125 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 81 คน ใน โรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,157 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2547) จึงได้ขนาดของ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูผู้สอน จำนวน 286 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 66 คน ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จึงรวมขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 364 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่ม

แบบง่าย (Sample Random Sampling) จากโรงเรียนวิถิ พุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. กลุ่มเป้าหมาย

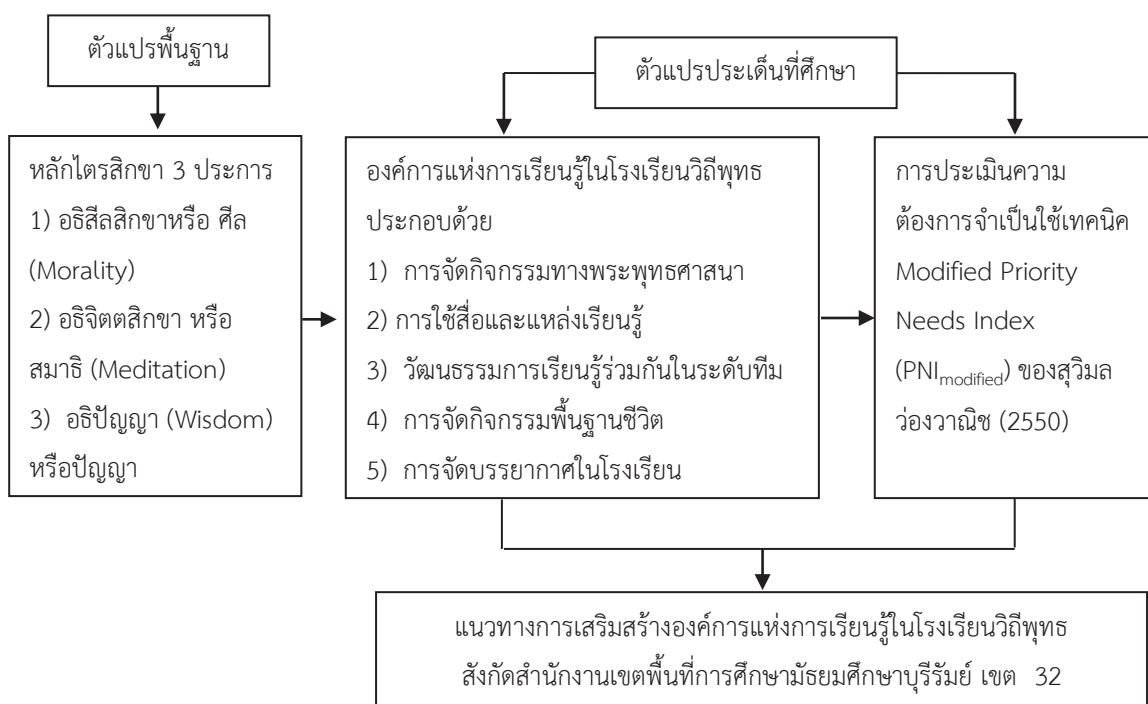
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษา คือเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 5 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 5 คน ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 รวมกลุ่มเป้าหมายในการ ศึกษาครั้งนี้เป็นจำนวน 10 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.85–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (5)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้



สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีม รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

2. ความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ ในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 ในภาพรวมเท่ากับ 0.14 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 19 สำหรับด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18, 0.16 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 18, 16 ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11, 0.04 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมจึงไม่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา

3. จากการศึกษาเอกสารและจากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาผู้วิจัยนำมาสร้างแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 สรุปได้ดังนี้

โรงเรียนวิถิพุทธตามหลักไตรสิกขา 3

ประการ

1. อธิศีลสิกขาหรือ ศีล (Morality)
2. อธิจิตตสิกขา หรือ สมาธิ (Meditation)
3. อธิปัญญา (Wisdom) หรือปัญญา

แนวทางการเสริมสร้างองค์การแห่งการ

เรียนรู้

ระดับทีม

1. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีม
2. ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้
3. ด้านการจัดบรรยากาศโรงเรียน
4. ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต
5. ด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีม รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดบรรยากาศโรงเรียน ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต ด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ให้เกิดขึ้นทุกขณะของการปฏิบัติงานมีเทคนิคและวิธีการเรียนรู้จากสิ่งที่มีผิดพลาดและสิ่งที่ประสบความสำเร็จในอดีตมีการสร้างองค์ความรู้การใช้ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ให้สมาชิกขององค์กรสามารถ นำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้การปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การเรียนรู้นั้นจะต้องดำเนินพร้อมกันทั้งองค์กร โดยเริ่มต้นที่การเปลี่ยนแปลงในความคิด ภูมิปัญญา นวัตกรรมของบุคลากรแต่ละคนรวมทั้งทีมงาน เพื่อการสร้างเสริมผลผลิตที่เหมาะสมกับภารกิจ เป้าหมาย และแนวทางที่องค์กรต้องการ โดยโรงเรียนประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานของครู วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาตามโรงเรียนวิถิพุทธ มีการจัดบรรยากาศโรงเรียนโดยคณะกรรมการรับผิดชอบดูแลการ

จัดภูมิทัศน์ในโรงเรียน มีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงและพัฒนาสื่อให้หลากหลายเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน มีการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต และจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา สวดมนต์ ไหว้พระผิโกสมาธิประจำ จัดกิจกรรมโครงการวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี ภูสีสวด (2550 : 76-79) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงาน โรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาพสันธุ์ เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อสภาพการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ผู้รับผิดชอบโรงเรียนวิถิพุทธ ตัวแทนนักเรียน จำนวน 276 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ด้านการบริหารจัดการโรงเรียน วิถิพุทธ ได้มีการเตรียมการศึกษาจากเอกสารต่างๆ มีการเตรียมบุคลากร ตั้งครูนักเรียน ผู้ปกครอง อาคารสถานที่ มีการเตรียมกิจกรรม มีการดูแลสนับสนุนอย่างใกล้ชิด มีระดับปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการจัดวิถิพุทธสู่การเรียนรู้ มีการบูรณาการหลักธรรมสอดแทรกทุกกลุ่มสาระ ดำเนินตามหลักไตรสิกขา ผ่านกระบวนการกิน อยู่ ดู ฟัง ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น พัฒนาผู้เรียนให้สมดุลทุกด้าน นำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันมีระดับปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ด้านกิจกรรมเสนอแนะและพัฒนา เน้นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีระดับปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก (4) ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงานปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง (5) ด้านการเกื้อกูลสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระดับทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ประชาชนมาใช้บริการในโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์มีระดับปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชาติ อินแปลง (2550 : 74-78) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงาน โรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านดัวน้อย มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโรงเรียนวิถิพุทธ ตัวแทนนักเรียน จำนวน 27 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธ ได้มีการเตรียมการศึกษาจากเอกสารต่างๆ มีการเตรียมบุคลากรตั้งครูนักเรียน ผู้ปกครอง อาคารสถานที่มีการเตรียมกิจกรรม มี

การดูแลสนับสนุนอย่างใกล้ชิด มีการพัฒนาปรับปรุง ประเมินและเผยแพร่ (2) ด้านการจัดวิถิพุทธสู่การเรียนรู้ มีการบูรณาการหลักธรรมสอดแทรกทุกกลุ่มสาระ ดำเนินตามหลักไตรสิกขา ผ่านกระบวนการกิน อยู่ ดู ฟัง ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น พัฒนาผู้เรียนให้สมดุลทุกด้าน นำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน (3) ด้านกิจกรรมเสนอแนะและพัฒนา เน้นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (4) ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงานปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง (5) ด้านการเกื้อกูลสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระดับทรัพยากรเพื่อพัฒนาโรงเรียน เปิดโอกาสให้ประชาชนมาใช้บริการในโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์

2. ความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ ในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถิพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 ในภาพรวมเท่ากับ 0.14 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมพื้นฐานชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19 แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 19 สำหรับด้านการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ด้านการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18, 0.16 แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 18, 16 ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.11, 0.04 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมจึงไม่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด จันทสมบัติ (2546 : 163-173) ศึกษาเรื่องเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขั้นตอนแบบโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ โดยอาศัยเทคโนโลยีที่จำเป็นในการจัดการความรู้ เช่น เครื่องขยายเสียง กล้องถ่ายภาพ โทรศัพท์ติดต่อสื่อสาร การสื่อสารแลกเปลี่ยน โดยใช้เวทีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับเครือข่าย 2 เดือน/1 ครั้ง และลงไปพบปะกลุ่มสมาชิกเครือข่ายในพื้นที่เพื่อการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานตามที่วางไว้ และเห็น

ความสำคัญของการรวมกลุ่มเครือข่ายส่วนรูปแบบของการสืบค้นข้อมูลที่ต้องการ ยังเป็นไปในลักษณะของเอกสารสมุดบันทึกของแต่ละรายการ ประเภทต่างๆ ทั้งระบบบัญชีการเงินการบัญชี การตลาด การผลิต ยังไม่ได้นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดเก็บ จัดระบบข้อมูลที่สะดวกต่อการนำมาใช้และพัฒนางาน ขั้นตอนตรวจสอบองค์ความรู้และระบบที่มีอยู่ โดยใช้ระบบกลไกการทำงานของเครือข่าย คือ เครือข่ายจะมีประสานงานเชื่อมโยงกลุ่มสมาชิก เครือข่ายเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อในการทำงานในระดับเครือข่ายที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์กลุ่มเครือข่ายคิดปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งภายในชุมชน และภายนอกชุมชนอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการประชุมเครือข่ายหรือกลุ่มสมาชิก เครือข่ายเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เครือข่ายจัดขึ้น เพื่อเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและกลุ่มเครือข่ายและมีการขยายพันธมิตรไปยังต่างอำเภอต่างจังหวัด เช่น จังหวัดเลย จังหวัดขอนแก่นเพื่อให้เกิดการทำงานของเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนที่กว้างขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร ภูศรีโสม (2560 : 21) ที่พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนสัตยาไส เป็นโรงเรียนเอกชนอยู่ประจำ จัดการศึกษา ในระดับชั้นอนุบาล - ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนทางเลือกที่เน้นการจัดการศึกษา แบบคุณธรรมนำความรู้ มีระบบการคัดเลือกนักเรียนเข้าใหม่ที่น่าพอใจของนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้ผู้ปกครองและนักเรียนที่มีแนวความคิดสอดคล้องกับปรัชญา หลักการและนโยบายของโรงเรียน ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นแม่บทในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา บริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันตามแบบวิถีพุทธ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม กับกิจกรรมของหลักสูตร ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสร้างคนดีมีคุณธรรมเหนือสิ่งใด การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสัตยาไสใช้รูปแบบคุณธรรมนำความรู้ ใช้หลัก “Educare” ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน มุ่งการดึงเอาสิ่งที่ดีงามออกมาจาก

จิตใจของผู้เรียน ยึดหลักคุณค่าความเป็นมนุษย์ 5 ประการ คือ ความรัก ความเมตตา ความจริง ความประพฤติชอบ ความสงบสุข และความไม่เบียดเบียน ผ่านระบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ แบบพหุปัญญา ในรูปแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าความเป็นมนุษย์ใน 8 กลุ่มสาระ การเรียนรู้และกิจกรรมต่างๆ ใช้กระบวนการเรียนการสอนด้วยการสวดมนต์นั่งสมาธิแบบใช้แสงสว่าง เพื่อพัฒนานักเรียนด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ และเน้นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีอุปนิสัยที่ดีงาม พัฒนาครูในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ในวิชาการ เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมของนักเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1.1 การสร้างแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 เพื่อให้ได้แนวทางที่มีประสิทธิภาพ

1.2 โรงเรียนวิถีพุทธ ควรให้ความสำคัญต่อแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรพัฒนาการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ ให้เป็นโรงเรียนวิถีพุทธต้นแบบและมีคุณภาพมาตรฐาน

2.2 การนำแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนวิถีพุทธ ไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีม มีความต้องการพัฒนามาก



ที่สุด จึงควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาทางด้านวัฒนธรรม
การเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมในการบริหารงาน

3.2 แนวทางที่ได้สร้างขึ้น สามารถนำไปใช้
ประกอบการศึกษาวิจัยเป็นแนวทางการเสริมสร้างองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนทั่วไปทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มี
คุณภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. ฉลาด จันทรมบัติ. (2546). **เครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา.**
2. ธาณี ภูสีสด. (2550). **สภาพการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2 .**
3. บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **นโยบายและการวางแผน หลักการและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
4. สุรชาติ อินแสง. (2550). **สภาพการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.**
5. อุมพร ภูศรีโสม. (2560) **วัฒนธรรมการเรียนการสอนตามแนววิถีพุทธของโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม), 21.**
6. Daft, R.L. (1999). **Leadership : Theory and practice.** Forth Worth, TX: Dryen Press.
7. Gephart, M. A., & Marsick, V.J. (1998). **Learning Organization : Come Alive Training & Development.** 50(12): 35-45.
8. Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration : Theory, Resource and Practice.** (6th ed). New York : McGraw-Hill.
9. Peter M. Senge. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.** New York: Doubleday Currency.

การพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่

โรงเรียนเต็กท่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

Personal Development on Computer Utilization in Supporting School Administration at

Tekkadaruntham School, Chumpha District Khon Kaen Province

ศศิธร จิตวิเศษ¹อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กท่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่นและศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลยุทธ์ในการพัฒนา คือการประชุมปฏิบัติการและการนิเทศติดตามผล กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนเต็กท่าตรุณธรรม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1. ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กท่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนสามารถนำสารสนเทศทางการศึกษามาใช้ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากและปานกลาง และระดับต่ำสุด คือ ท่านมีความรู้ในการใช้งานโปรแกรมเหล่านี้ Microsoft Excel, Microsoft Power Point ($\bar{X} = 2.10$) แสดงให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารทั้ง 10 คน ยังมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ค่อนข้างน้อย ขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ขาดเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ขาดผู้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ แต่ครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง 2. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กท่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ในรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบสารสนเทศช่วยในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.3$) ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และระดับต่ำสุด คือ ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะช่วยให้โรงเรียนทราบประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) แสดงให้เห็นว่า การใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 10 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่มากขึ้นและการนิเทศภายใน ทำให้ครูมีความรู้และเกิดความเข้าใจในวิธีการใช้โปรแกรม มีความมั่นใจและสามารถใช้โปรแกรม Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint ได้อย่างถูกต้อง

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

²ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Abstract

The purpose of this research was to study the personal development in school administration by computer utilizing, and the satisfaction of computer utilization personal development in school administration of Tekkadaruntham School, Chumpha District, Khon Kaen Province, by using action research, the strategic were operational meeting and supervision. The studied targets were 10 Tekkadaruntham School Board and Teachers of 2017 Academic Year. The research instrument used in gathering information was questionnaire and data analysis with statistical program into percentage, average and standard deviation.

The research revealed as follows ; the school board and teachers' highest level opinions about the personal development in school administration by computer utilizing at Tekkadaruntham School, Chumpha District, Khon Kaen Province was the school can apply the education information to utilize the administration ($\bar{X} = 4.00$) while the other perspectives were at high level by orderly descending. The lowest perspective was the Usage of Microsoft Excel, Microsoft Power Point ($\bar{X} = 2.10$). In conclusion, the school board and teachers' opinion about the personal development in school administration by computer utilizing at Tekkadaruntham School, Chumpha District, Khon Kaen Province was at the high level ($\bar{X} = 3.20$).

The highest topic which school board and teachers were satisfied in personal development in school administration by computer utilizing at Tekkadaruntham School, Chumpha District, Khon Kaen Province was Education Information System developing the school efficiency $\bar{X} = 4.3$ while the others were at the much high. The lowest topic was Education Information was crucial and necessary to acknowledge school administration proficiency ($\bar{X} = 3.70$). In summary the school board and teachers were satisfied with the personal development in school administration by computer utilizing at Tekkadaruntham School, Chumpha District, Khon Kaen Province with the Average of High level ($\bar{X} = 3.97$). It showed that the operational meeting strategy can make the 10 co-researchers have more knowledge and understand the computer utilization in supporting school administration and internal supervision can improve them how to use Microsoft word, Microsoft excel and Microsoft PowerPoint correctly.

Keywords : Personal Development, Computer Technology, School Administration

1. บทนำ

การศึกษาเป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีวิถีชีวิตเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในขณะที่ทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรการผลิตลดลงดังนั้นมนุษย์จึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีเป้าหมายใช้คนเท่าเดิมยุทธศาสตร์ที่จำเป็นที่จะทำให้ประสบความสำเร็จนั้นคือระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจข้อมูลสารสนเทศนั้นต้องรวดเร็วถูกต้องทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้ข้อมูล

สารสนเทศต้องครอบคลุมพื้นที่โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่ทันสมัยคือคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์จึงมีบทบาทในชีวิตประจำวันมากขึ้นดังนั้นการพัฒนาศักยภาพต้องได้รับการฝึกฝนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดังกล่าวดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่จะปรับเปลี่ยนระบบกลไกต่างๆ ภายในระบบการศึกษา เพื่อเป้าหมายที่ต้องการสร้างคนไทยให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพก้าวหน้าทันโลกสนองตอบสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ ต่างๆ โดยเฉพาะการเตรียมคนให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงทางการเรียนในกลุ่มประเทศเหล่านี้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งจากการทดสอบโดยใช้ข้อสอบระดับประเทศหรือระดับนานาชาติจึงกล่าวได้ว่าถ้าจะทำให้การปฏิรูปการศึกษาสำเร็จคงไม่มีกลยุทธ์การปฏิรูปการศึกษาใดที่มีประสิทธิผลสูงกว่าการพัฒนาครู (ดิเรก พรสีมา, 2553)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 9 (2) ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาเป็นที่มาของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM: School-based Management) เป็นการบริหารและการจัดการศึกษาที่ยึดหน่วยปฏิบัติหรือโรงเรียนเป็นสำคัญมีการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังโรงเรียนให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบมีความอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องมีความชำนาญในเรื่องการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการปฏิรูปการศึกษา และมีทักษะการนำเสนอเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของครูผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริงผู้บริหารที่ขาดความเชี่ยวชาญในการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่ครูในเรื่องที่ครูต้องการมักจะไม่ได้รับการยอมรับว่าผู้บริหารนั้นเป็นผู้นำทางวิชาการ ครู จะยอมรับว่าผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ เมื่อผู้บริหารได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอในการให้ความช่วยเหลือแนะนำนิเทศงานให้แก่ครู ให้สำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาและผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ก็มักจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนตามรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการสอนงาน ถ่ายทอดความรู้ให้กับครู และแนะนำวิธีปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (เศรษฐยา เปรื่องพิชญาธร, 2553)

ในกรณีการพัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดการเรียนการสอนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการในทิศทางเดียวกันกับการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม กล่าวคือ เน้นการพัฒนาครูสู่การพัฒนา

คุณภาพนักเรียนตามทิศทางการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศจัดการเรียนการสอน ของหน่วยงานระดับนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับโรงเรียน คือ 1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ในหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ 2. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) มีแนวนโยบายพัฒนาผู้รับและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถเลือกสรร กลั่นกรองและใช้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) 3. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภาวันอังคารที่ 23 สิงหาคม 2554 มีนโยบายที่ต้องการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก และระยะการบริหารราชการ 4 ปีของรัฐบาล มีนโยบายเร่งด่วนเกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ได้แก่ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตให้แก่โรงเรียน โดยเริ่มทดลองดำเนินการในโรงเรียนนำร่องสำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2555 ควบคู่กับการเร่งพัฒนาเนื้อหาที่เหมาะสมตามหลักสูตรบรรจุลงในคอมพิวเตอร์แท็บเล็ตรวมทั้งจัดทำระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายตามมาตรฐานการให้บริการในสถานศึกษาที่กำหนดโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่วนนโยบายระยะการบริหารราชการ 4 ปีของรัฐบาล นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอนได้แก่เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติโดยใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งยกระดับคุณภาพและการกระจายโอกาสทางการศึกษาจัดให้มีระบบการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเพื่อเป็นกลไกเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษาพัฒนาระบบ “ไซเบอร์โฮม” ที่สามารถส่งความรู้มายังผู้เรียนโดยระบบ

อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงส่งเสริมให้นักเรียนทุกระดับชั้นได้ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์แท็บเล็ตเพื่อการศึกษาขยายระบบโทรทัศน์เพื่อการศึกษาให้กว้างขวางปรับปรุงห้องเรียนนำร่องให้ได้มาตรฐานห้องเรียนอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งเร่งดำเนินการให้ กรอบนโยบาย เทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย ที่เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เป็น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอย่างทั่วถึงพัฒนาทุนมนุษย์ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพและมีงบประมาณ เพียงพอและพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม (อนุชิต นาคทรัพย์, 2556)

การศึกษาปัญหาของโรงเรียนเด็กก่าตรุณธรรม ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามครู อาจารย์ ในโรงเรียนเด็กก่าตรุณธรรมจำนวน 31 คน เกี่ยวกับปัญหาการบริหาร โรงเรียนพบปัญหาสำคัญลำดับที่ 1 คือ ทุกฝ่าย/งาน ต้องการ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยในการบริหารโรงเรียนและ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ขาดสื่อ การทำสื่อ CAI และ สื่ออื่น ๆ ในการจัดการเรียนการสอน จากสภาพดังกล่าวโรงเรียนได้ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์โดยหางบประมาณจัดซื้อเครื่อง คอมพิวเตอร์เพื่อสนองความต้องการตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน จำนวน 21 เครื่อง ใช้ในการจัดการเรียน การสอน 17 เครื่อง ใช้ในการบริหารโรงเรียน 4 เครื่อง และได้จัดวางระบบคอมพิวเตอร์เป็นระบบเครือข่ายท้องถิ่น (Local Area Network: LAN) และ (Wireless LAN WLAN) สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ทุกเครื่อง ปัญหาสำคัญลำดับที่ 2 จากแบบสอบถาม คือ ครู อาจารย์ ใช้คอมพิวเตอร์ไม่เป็น ขาดความรู้ ทักษะและความสามารถ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ทำให้ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนไม่เป็นระบบ การ ปฏิบัติงานมีความล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโปรแกรม Microsoft word ในการจัดทำข้อสอบ การทำ แผนการสอน และ การใช้คอมพิวเตอร์ในการสอนต่าง ๆ การใช้โปรแกรม Microsoft excel ในการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ ของโรงเรียน การจัดเก็บคะแนนเก็บ คะแนนสอบ การวัดและประเมินผลการศึกษาของนักเรียน

การจัดเก็บ พิมพ์รายชื่อนักเรียน แฟ้มประวัติ ข้อมูลต่าง ๆ ของนักเรียน ผู้ปกครอง กำหนดประเภทวิชา หน่วยกิต คาบการเรียน จัดเก็บประวัติบุคลากร ประวัติการทำงาน การศึกษา การสอน ประวัติด้านครุภัณฑ์ ได้แก่ ประวัติการ ซื้อหรือการได้มา ประวัติการใช้งาน ด้านงบประมาณ รายรับ รายจ่าย ด้านอาคารสถานที่ ได้แก่ จัดเก็บหมายเลขอาคาร ชื่ออาคาร จำนวนห้องต่าง ๆ ของอาคาร เกี่ยวกับนักเรียน เก่าคือการจัดเก็บแฟ้มประวัตินักเรียนที่จบการศึกษาแล้ว Microsoft PowerPoint การนำเสนองาน การเรียน การ สอนโดยใช้สื่อการสอนนำเสนอ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะครูผู้สอน วิชาคอมพิวเตอร์ในโรงเรียน จึงสนใจและเห็นว่ามีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาหาวิธีการในการพัฒนาครู อาจารย์ ในโรงเรียนให้สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เป็นอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์สามารถใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทางการศึกษาดังกล่าว เพื่อช่วยในการบริหารโรงเรียนและ การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อแก้ไข ปัญหาการบริหารโรงเรียนเด็กก่าตรุณธรรมและเป็นแนวทาง ในการวางแผนการบริหารโรงเรียน ให้ยั่งยืนในระยะยาว ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเด็กก่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนา บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการ ปฏิบัติงานในหน้าที่โรงเรียนเด็กก่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

3. วิธีดำเนินการศึกษา

3.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนเด็กก่าตรุณธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2561 จำนวน 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ มีรายละเอียด ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบคำถามและความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์และความต้องการของผู้เกี่ยวข้องในการใช้คอมพิวเตอร์

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการดำเนินการตามหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในด้านการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ เป็นกระบวนการในการกำหนดปัญหาการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 การวางแผน (Planning)

ในการดำเนินการขั้นตอนนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าวางแผนพัฒนาครูด้านบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยการพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ และประชุมกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า พร้อมกับวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจ การวางแผนการดำเนินงาน และสร้างความตระหนัก ในการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ พร้อมทั้งร่วมกันอภิปรายแบบตรงไปตรงมาเกี่ยวกับการทำการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหา

จากการประชุมกลุ่มย่อยร่วมกับกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ พบว่า ครูยังขาดความรู้ความ

เข้าใจในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ที่รายงานว่าครูยังมีทักษะการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างแท้จริง ปัญหาคือครูยังไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีพอ ไม่มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่มีผู้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยลงความเห็นให้ดำเนินการโดยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อพัฒนาบุคลากรจำนวน 2 วัน เพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ และได้ลงมือปฏิบัติจริง เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุณธรรม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

2.2 การนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อ

ช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ร่วมประชุมกันในการกำหนดวัน ในการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้หลังประชุมเชิงปฏิบัติการและกำหนดปฏิทินการนิเทศ ซึ่งมีกิจกรรมดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ และ 3) การประเมินผลการนิเทศ

3. แผนปฏิบัติการ เพื่อให้ด้านการพัฒนาบุคลากรการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าธรรมธรรม อำเภอลำพูน จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้าและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้กำหนดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

3.3.2 การปฏิบัติการ (Action)

ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมกันดำเนินการตามแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อด้านการพัฒนาบุคลากรการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าธรรมธรรม อำเภอลำพูน จังหวัดขอนแก่น โดยจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.3.3 การสังเกต (Observation)

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้าอบรมในขณะที่อบรมและปฏิบัติกิจกรรมตามใบงาน และการอภิปรายซักถามตามหัวข้ออบรม

3.3.4 การสะท้อนผล (Reflection)

ในการสะท้อนผลผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการโดยการประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากรการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าธรรมธรรม อำเภอลำพูน จังหวัดขอนแก่น โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด และปัญหาที่พบเห็น เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าธรรมธรรม อำเภอลำพูน จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการในช่วงเดือน พฤษภาคม 2561 ถึง พฤศจิกายน 2561 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา สังเคราะห์ เอกสาร คู่มือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความทางวิชาการ จากหนังสือวารสารและอินเทอร์เน็ต เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อใช้ประกอบการศึกษา

2. รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม จากการสอบถามครู อาจารย์ ในโรงเรียนเกี่ยวกับความต้องการความพึงพอใจ

และ ปัญหาอุปสรรคด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อประมวลผลและสังเคราะห์เพื่อวางแผนการแก้ปัญหา

3. วางแผนการแก้ไขปัญหาค้นคว้าให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนมีความรู้ และทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประชุมปรึกษาหารือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษา ในส่วนที่โรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งได้แก่ โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษา Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint ในช่วงเดือนกันยายน 2561

3.1 วางแผนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษาเฉพาะ (Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint) ในช่วงเดือนกันยายน 2561

3.2 เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint) ในช่วงเดือนกันยายน 2561

3.3 จัดทำปฏิทินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint)

3.4 จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้คอมพิวเตอร์ด้านการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint) แก่ครู อาจารย์ ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ในวันที่ 28-29 เดือนกันยายน 2561 ตั้งแต่เวลา 08.30 – 16.30 น.

3.5 ตรวจสอบ ติดตามผลการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษาของครูอาจารย์โรงเรียนเต็กก่าธรรมธรรมและการนำไปใช้ประยุกต์ใช้ในโรงเรียนโดยการสอบถาม สัมภาษณ์และสังเกตการณ์ปฏิบัติงานหลังจากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint)

3.6 ใช้กระบวนการนิเทศให้คำปรึกษา

เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม กรณีที่มีปัญหาในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้านการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจากการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็ยก่าตรฐณธรรม อำเภอลุมพอง จังหวัดขอนแก่น โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นการพรรณนาให้เห็นลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ โดยแสดงเป็นค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครู และผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็ยก่าตรฐณธรรม อำเภอลุมพอง จังหวัดขอนแก่น เพื่ออธิบายของกลุ่มครู ผู้บริหารตัวอย่างในความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็ยก่าตรฐณธรรม อำเภอลุมพอง จังหวัดขอนแก่น เป็นข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ และอธิบายโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็ยก่าตรฐณธรรม อำเภอลุมพอง จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาขอเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป

จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับ จำนวน 10 ชุด พบว่า ครูและผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และชาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ เมื่อแยกครูและผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างออกเป็นแต่ละวุฒิการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 40 และจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาได้แก่น้อยกว่า 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมาได้แก่ ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 และมีประสบการณ์ในการสอนที่จำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาได้แก่ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาได้แก่ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์จำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

4.2 ความคิดเห็นของครู และผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่โรงเรียนเต็ยก่าตรฐณธรรม อำเภอลุมพอง จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็ยก่าตรฐณธรรม อำเภอลุมพอง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$) ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็ยก่าตรฐณธรรม

อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนฯสามารถนำสารสนเทศทางการศึกษามาใช้ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย และระดับต่ำสุด คือ ท่านมีความรู้ในการใช้งานโปรแกรมเหล่านี้ Microsoft Excel, Microsoft Power Point ($\bar{X} = 2.10$)

4.3 ความพึงพอใจของการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่โรงเรียนเด็กกำพร้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเด็กกำพร้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่โรงเรียนเด็กกำพร้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบสารสนเทศช่วยในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.3$) และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ด้านฐานข้อมูล ($\bar{X} = 4.20$) ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะช่วยให้โรงเรียนทราบประสิทธิภาพการทำงาน ofบุคลากร ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$) ท่านมีความพึงพอใจกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ให้โรงเรียนใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) ทราบเกี่ยวกับนโยบายการใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 4.10$) การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ด้านการคำนวณ ($\bar{X} = 4.00$) คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน มีความเพียงพอ ($\bar{X} = 4.00$) ท่านต้องการให้โรงเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ระบบสารสนเทศ

ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) ท่านมีส่วนในการจัดทำสารสนเทศของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.90$) การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษาเป็นการสร้างความยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.90$) การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ด้านงานเอกสารการพิมพ์ ($\bar{X} = 3.80$) การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ด้านการนำเสนอ ($\bar{X} = 3.80$) การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษาท่านสามารถใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศในการกรอกข้อมูลและดำเนินการได้ตรงตามเวลาที่กำหนดได้ ($\bar{X} = 3.80$) และระดับต่ำสุด คือ ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะช่วยให้โรงเรียนทราบประสิทธิภาพการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.70$)

5. การอภิปรายผล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาพิจารณากับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนวรรณกรรมนำมาอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้

ความคิดเห็นของครู และผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเด็กกำพร้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลการศึกษา พิจารณาในภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเด็กกำพร้า อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$) ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนฯสามารถนำสารสนเทศทางการศึกษามาใช้ในการบริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.00$) ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากและปานกลาง และระดับต่ำสุด คือ ท่านมีความรู้ในการใช้งานโปรแกรมเหล่านี้ Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint ($\bar{X} = 2.10$) แสดงให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารทั้ง 10 คน ยังมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ค่อนข้างน้อย ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอ ไม่มีเอกสาร

คู่มือเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่มีผู้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ แต่ครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ แวนโฮง (2556) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนใหญ่มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปจัดทำรายงาน การประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษา และการจัดเก็บฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก ความต้องการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนใหญ่มีความต้องการการจัดสรรงบประมาณในการควบคุม ดูแลและรักษาความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์และ ระบบสื่อสาร การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการตั้ง งบประมาณในการจัดเก็บ ซ่อมบำรุง รักษาวัสดุและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ จันทร์ชุม (2560) ได้ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอนวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ กริธาพล แสนคำ (2561) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 พบว่า ความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารการบัญชี

ความพึงพอใจของการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเด็กกำพร้าธรรม อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น เมื่อวิเคราะห์จากข้อมูลการศึกษา พิจารณาในภาพรวม พบว่า ครูและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเด็กกำพร้าธรรม อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบสารสนเทศช่วยในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.3$) ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ มีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ฐานข้อมูล ($\bar{X} = 4.20$) ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมีความสำคัญ และมีความจำเป็นที่จะช่วยให้โรงเรียนทราบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$) ท่านมีความพึงพอใจกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่ให้โรงเรียนใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.10$) ทราบเกี่ยวกับนโยบายการใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ($\bar{X} = 4.10$) การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ด้านการคำนวณ ($\bar{X} = 4.00$) คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน มีความเพียงพอ ($\bar{X} = 4.00$) ท่านต้องการ ให้โรงเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) ท่านมีส่วนในการจัดทำสารสนเทศของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.90$) การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษาเป็นการสร้างความยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.90$) การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ด้านงานเอกสารการพิมพ์ ($\bar{X} = 3.80$) การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมควรเป็นโปรแกรมในระบบ Windows ด้านงานนำเสนอ ($\bar{X} = 3.80$) การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทางการศึกษาท่านสามารถใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศใน

การกรอกข้อมูลและดำเนินการได้ตรงตามเวลาที่กำหนดได้ ($\bar{X} = 3.80$) และระดับต่ำสุด คือ ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะช่วยให้โรงเรียนทราบประสิทธิภาพการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.70$) แสดงให้เห็นว่า การใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการสามารถทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 10 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่มากขึ้นและการนิเทศภายใน ทำให้ครูมีความรู้และเกิดความเข้าใจในวิธีการใช้โปรแกรม มีความมั่นใจและสามารถใช้โปรแกรม Microsoft word, Microsoft excel, Microsoft PowerPoint ได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่ว ถึงแม้ว่าตอนแรกจะยังไม่เข้าใจดีนัก แต่หลังจากได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญก็สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับจิรพรรณ จรรย์ชิต (2555) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือด้านการยอมรับนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีพบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านการนำความรู้ด้านการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุด ที่สูงที่สุด ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มมีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านสภาพสังคม ด้านการรับรู้ ด้านการยอมรับ และด้านการรับรู้คุณลักษณะของคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุด และยังสอดคล้องกับเกรียงไกร โนชัย (2561) ได้ศึกษาแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านการนิเทศการศึกษา มีการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาด้วยเช่นกัน ด้านการจัด

องค์กรการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ มีการจัดระบบการดำเนินงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยจัดโครงสร้างการบริหารให้ กลุ่มงานขึ้นตรงกับงานวิชาการ และมีกลุ่มงานหรือคณะบุคคลรับผิดชอบเฉพาะกิจเพื่อใช้ข้อมูลสารสนเทศกับงานวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานการวัดผลและประเมินผล และเทียบโอนการเรียนรู้ งานการนิเทศการศึกษา งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการบังคับบัญชาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ ควรมีการแต่งตั้งทีมงานและบุคลากร กำหนดบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานเทคโนโลยีสารสนเทศในงานวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ งานเกี่ยวกับการเรียนการสอนงานการวัดผลและประเมินผล และเทียบโอนการเรียนรู้ งานการนิเทศการศึกษา งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการประสานงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา คณะครู กรรมการสถานศึกษา และตัวแทนผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาศูนย์บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนเต็กก่าตรุธรรม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่นในครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอเสนอแนะ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

6.1.1 การพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนต้องมีการส่งเสริมอย่างจริงจังทั้งบริบทภายในและทรัพยากรในการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการนำไปช่วยงานบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.2 การพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องเตรียมบุคลากรที่มีความชำนาญในการควบคุมและจัดการระบบให้พร้อมเพื่อลดต้นทุนในการตรวจสอบบำรุงรักษาอย่างเพียงพอ

6.1.3 สถานศึกษาต้องมีการกำกับติดตามการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเป็นระบบเพื่อลดความเสี่ยงต่อการละเมิดลิขสิทธิ์การทำความผิดตาม พ.ร.บ. คอมพิวเตอร์

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ โรงเรียนในรูปแบบอื่นและสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

6.2.2 ควรศึกษาในส่วนที่เป็นตัวของผู้บริหารสถานศึกษา และครู – อาจารย์ เจ้าหน้าที่ของโรงเรียน เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหา และแนวทางอย่างแท้จริงในการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเฉพาะลงไป โดยมีการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำมาพัฒนาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

6.2.3 ควรศึกษาปัจจัยการพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ต่อไป

6. เอกสารอ้างอิง

1. กริธาพล แสนคำ. (2561). ปัญหาและแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
2. เกரியงไกร โนชัย. (2561). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา).

3. จีรพรรณ จเรรัตน์. (2555). ความต้องการการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.
4. ดิเรก พรสีมา. (2553). การบริหารกิจการนักเรียน. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
5. ไพฑูรย์ จันทร์ขุม. (2560). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.
6. ภาณุวัฒน์ แวนไธสง. (2556). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.
7. เศรษฐธิยา เปื้องพิชญธรร. (2553). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงจาก: <http://seitthiya.blogspotv.com/2010/01/ablog-post.html>, (ค้นวันที่ 3 ตุลาคม 2560)
8. อนุดิษฐ์ นาครทรรพ. (2556). นโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสนับสนุนเพื่อมุ่งสู่การเป็นสมาร์ตรัฐวิสาหกิจ. การสัมมนา การประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2556 และการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชุด 10 ชมรมเทคโนโลยีสารสนเทศรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (ICTSEC) 20 มีนาคม 2556.

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

Strategy of Competency Development of Administrators in Schools Under Khon Kaen
Primary Education Service Area Office 5

วศิน สอนโพธิ์¹

มณูญ ศิวารมย์²

อนันต์ ศรีอำไพ³

วิมลพร สุวรรณแสนทวี⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 2) เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 154 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 144 คน ครูฝ่ายวิชาการและประธานกรรมการสถานศึกษา จำนวนเท่ากัน คือ กลุ่มละ 18 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.85 – 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

จากการวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในภาพรวมเท่ากับ 0.51 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์มีค่าคิดเป็น ร้อยละ 51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 71 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล มีค่าเท่ากับ 0.56 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 56 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเท่ากับ 0.55 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าเท่ากับ 0.52 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้

¹ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

²⁻⁴ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 52 นอกนั้นเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารวมหมายถึงไม่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการติดตามและประเมินผล ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจร่วม ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์, การพัฒนสมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the situation of current and desire in competency development of administrators in schools under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5. 2) to create the strategy of competency development of administrators in schools under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5. The samples using in this study were 154 administrators, 144 heads of substance learning group, 18 teachers in academic group and 18 chair mans of committee, total 334 people. The research instrument was 5 Level Rating Scale with Reliability Coefficient = 0.98, IOC ranged between 0.85-1.00. Researcher analyzed data using computer programs.

The research findings found that:

According to the research study in condition of the Strategy of Competency Development of Administrators in schools under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5 as follows:

1. In current condition of the Strategy of Competency Development of Administrators in schools under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5, overall in operations were at medium level and the desirable situation of competency development of administrators in schools under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5, overall in operations were at high level.

2. Needs $PNI_{modified}$ of strategy of competency development of administrators in schools under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5, overall image were 0.51, showing percentage change from the status quo in terms of development to desirable condition that the value should be 51%. When considering the value as aspect found that the monitoring a& evaluation at 0.71, showing percentage change from the status quo in terms of development to possible condition that the value should be 71%. In the participation in administration to international standard, the value was 0.56, showing percentage change from the status quo in terms of development to possible condition that the value should be 56%. In virtue and morality, the value was 0.55, showing percentage change from the status quo in terms of development to possible condition that the value should be 55%. In the strategic administration, the value was 0.52, showing percentage change from the status quo in terms of development to possible condition that value should be 52%. The average in rest of them were lower, meaning that no needs for development anyway.

3. The strategy of competency development of administrators in schools under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 5 were 8 strategies as Strategy 1 : Monitoring & Evaluation , Strategy 2 : Participation in Administration to International Standard, Strategy 3: Virtue & Morality, Strategy 4 : Strategic Administration, Strategy 5 : Change Management, Strategic 6 : Solution & decision together, Strategy 7 : Leadership in Knowledge Management, Strategy 8 : Professional in Human Resource Management.

Keywords : Strategy, Competency Development, Administrators in schools

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ได้กำหนดให้ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มี จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่วนในด้านสิทธิและหน้าที่ทางการ ศึกษา พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังได้กำหนดไว้ในมาตรา 10 ว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ใน การรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัด ให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) เป็นการนำภูมิคุ้มกัน ที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคนสังคมและระบบเศรษฐกิจของ ประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึง ทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมอย่างเป็นธรรมรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วย ฐานความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์บน พื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน การพัฒนาคุณภาพโรงเรียน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนในท้องถิ่นชนบท ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการเข้าเรียนในโรงเรียนที่ มีคุณภาพ จากการรายงานของธนาคารโลกพบว่า ผลการ

ดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการขยายโอกาสทางการศึกษา ขณะที่คุณภาพการศึกษามีแนวโน้มลดลงโดยมีโรงเรียนที่ ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ที่มีผลสัมฤทธิ์ เทียบเคียงได้กับค่าคะแนนเฉลี่ยของประเทศสหรัฐอเมริกา (The World Bank, 2009) แต่โรงเรียนส่วนใหญ่ที่อยู่ในเขต ชนบทยังด้อยโอกาสขาดสมรรถนะที่จะเสริมสร้างการพัฒนา ในท้องถิ่นชนบทผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) ของประเทศอย่างยิ่งและส่งผลกระทบต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชากรโดยรวมด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การที่จะทำให้ประเทศก้าวหน้า รวดเร็ว และดีมาก น้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ แต่ ในบรรดาปัจจัยที่สำคัญเหล่านั้นเป็นที่ ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัจจัยที่เป็น “คน” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ถึงกับมีคำ กล่าวที่ว่า ถ้าชุมชนใดหรือประเทศใดไม่สามารถพัฒนา ปัจจัยที่เป็นคนได้ ก็จะไม่สามารถพัฒนาอย่างอื่นได้ มากนัก ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมือง และเป็น ที่ยอมรับกันว่า เครื่องมือสำคัญที่จะใช้พัฒนา “คน” ให้มี คุณค่าต่อมิติการพัฒนาในด้านต่างๆ นั่นก็ คือ “การศึกษา” ที่กล่าวว่าการศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัว ผู้เรียนต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น และเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคม โลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยน กระแสการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดผล ในทางปฏิบัติก่อให้เกิดรูปธรรมในการศึกษา ก่อให้เกิด ผลผลิตขึ้นในวงการการศึกษา แล้วให้ผลผลิตนั้นเป็นผลผลิตที่มี คุณภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

อาจกล่าวได้ว่าผลจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สะท้อนสภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ยังขาดคุณภาพและมาตรฐาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้มีบทบาทสำคัญโดยตรงในสถานศึกษา คงไม่จำเป็นต้องกล่าวย่ำว่าสถานศึกษาในยุคปัจจุบันต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีสมรรถนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของภาครัฐในยุคปัจจุบันที่ได้กำหนดและให้ความสำคัญกับ “สมรรถนะ” ไว้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะนับเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ซึ่งได้นำมาใช้แล้วในการบริหารผลงานข้าราชการโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่คาดหวังจากข้าราชการ ในขณะที่เดียวกันก็มีการนำไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ด้วย โดยคำนึงถึงสมรรถนะเป็นสำคัญ สีมา สีมานันท์ (2553) และ รัชนิยัวรรณ วนิชย์ถนอม (2548) ได้เสนอผลการวิจัยที่สนับสนุนว่าเมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนักและให้ความสำคัญในพันธกิจและเป้าหมายในการบริหารด้านการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานจากปัญหาการบริหารจัดการทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนงานปฏิรูปทางการศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาให้เกิดคุณภาพและมาตรฐาน จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร

สถานศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ รู้จักคิด มีความสามารถในการบริหารงานเชิงรุกอย่างมียุทธศาสตร์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติและทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยอิงสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสังเคราะห์มาจากรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำนักงานพัฒนาครู คุรุสภาและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาและกำหนดไว้ว่าจะนำผลมาพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ซึ่งมีการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการวางแผน กำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ให้มีความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้มีความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนในโอกาสต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัยออกเป็น 6 ขั้นตอน
 - ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษารายละเอียด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

ขั้นตอนที่ 6 สรุปยุทธศาสตร์ และนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำด้านต่าง ๆ เชิงปริมาณกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก และขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Size) และใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970; อ้างถึงใน ศิริภรณ์ ศิริพันธ์, 2553: 42) และการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 154 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 144 คน ครูวิชาการ 18 คน ประธานกรรมการสถานศึกษา จำนวน 18 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 334 คน

3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์จากประสบการณ์ รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกโรงเรียนที่มีผลงานความโดดเด่นในการบริหารเป็นที่ยอมรับ จากโรงเรียน 3 ขนาด คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ขนาดละ 3 คน รวมจำนวน 9 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก บุคลากรหลักโรงเรียนละ 3 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมการศึกษาเอกสารดำเนินงาน และการสังเกต สัมภาษณ์ ตลอดทั้งดำเนินงานในสถานศึกษาด้วย

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้ 8 ประการ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจร่วม 5) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 7) ด้านการติดตามและประเมินผล 8) ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
3. แบบสอบถามแบบปลายเปิด

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยนำเข้า (Input)	กระบวนการ (Process)	ผลผลิต (Output)
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ด้านการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจร่วม 5) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7) ด้านการติดตามและประเมินผล 8) ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล	กระบวนการ (Process) 1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ขงร่างยุทธศาสตร์ 3.การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) 4. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 5. การประเมินความต้องการจำเป็นของพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})	ผลผลิต (Output) 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 2. ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ไว้ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และนัดวันรับแบบสอบถามคืน
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(Correlation Coefficiency) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

8. สรุปผลการวิจัย

1. สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย
 - ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการติดตามและประเมินผล
 - ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล
 - ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
 - ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล

9. อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจร่วม ด้านการเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล และด้านการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์เลือกสรรและจัดทำแผนยุทธศาสตร์แล้วจะต้องมีกระบวนการหรือขั้นตอนในการนำเอาแผนยุทธศาสตร์นั้นๆ ไปประยุกต์ปฏิบัติ ซึ่งนับเป็นขั้นตอนที่มีความยุ่งยากและอุปสรรคพอสมควร นอกจากนั้นยังนับเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากถึงแม้จะมีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและความสามารถภายในองค์กรได้ดีเพียงใด หรือทำการวางแผนยุทธศาสตร์ได้เหมาะสมและถูกต้องเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถนำเอาแผนที่ได้วางไว้ไปปฏิบัติให้ถูกต้อง ก็ย่อมจะไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จ โดยด้านความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการปฏิบัติสูงสุด ผู้บริหาร สถานศึกษาได้มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการการตัดสินใจ แก้ไข และป้องกันปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มศักยภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางที่ถูกต้องเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารที่จำเป็นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้

บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีกระบวนการในการตัดสินใจ แก้ไข และป้องกันปัญหาอย่างเป็นระบบ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมสถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วทำความเข้าใจกับข้อมูลที่ได้มา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Edwards and Sharkansky (1997 ; อ้างถึงใน เฉลิมเผ่า จุลนันท์, 2547) กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การหรือหน่วยงาน (Agencies) ที่รับผิดชอบนโยบายไปปฏิบัติ โครงสร้างขององค์กร และขั้นตอนมาตรฐานการทำงาน คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีเป็นจำนวนมากและขาดความยืดหยุ่น ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ ชนวงษ์ (2560 : 77-78) พบว่า ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำมุ่งสู่ประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ จำนวน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) เป็นผู้ที่มีการไกลและกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร 2) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติร่วมกำหนด วิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ 3) มีความรอบรู้ ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง 2. กล้าตัดสินใจ ประกอบด้วย 1) สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วในสถานการณ์คับขัน 2. มีการนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาบูรณาการเพื่อแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ 3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 2) แสวงหาประสบการณ์และความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 3) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิถีทางใหม่ 4. ด้านติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 1) สามารถชี้แนะแนวทางการทำงานที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดได้ 2) รู้จักผู้ร่วมงานและสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ 5. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ประกอบด้วย 1) นำเสนอความคิดใหม่ ๆ ให้อิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ 2) เสนอแนะแนวทางการดำเนินงานการ

ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกันสถานการณ์ 6. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ประกอบด้วย 1) หนักแน่นไม่อ่อนไหวต่อปัญหาและอุปสรรค 2) มีความกล้าตัดสินใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 7. ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) กระตุ้นผู้ร่วมงานเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยมีการจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 2) มีการสร้างผู้นำ มอบหมายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เหมาะสมกับงานและลักษณะงาน 8. ด้านความซื่อสัตย์และยุติธรรม ประกอบด้วย 1) มีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา 2) มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ อุดม และมีความจริงใจ

2. ความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในภาพรวมเท่ากับ 0.51 จะได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาการจากสภาพปัจจุบันไปยังสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าคิดเป็น ร้อยละ 51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดตามและประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 71 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมบริหารจัดการสู่มาตรฐานสากล มีค่าเท่ากับ 0.56 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 56 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเท่ากับ 0.55 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 55 ส่วนด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ มีค่าเท่ากับ 0.52 แสดงให้เห็นว่าจะต้องได้อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปยังสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าคิดเป็นร้อยละ 52 นอกจากนี้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารวมหมายถึงไม่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม

(Social Role) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) อุปนิสัย (Traits) และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ซึ่งสามารถที่จะประเมินได้จากพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน บทบาทในงานและมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมาตรฐานของความสามารถเป็นเครื่องสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพิศ โสภ (2560 : 85) พบว่า แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนแนวใหญ่วิทยาคมสรุปได้ดังนี้ 1) การนำองค์กร ควรมีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้รายบุคคล 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนควรมีการแสวงหา สร้าง พัฒนา และใช้องค์ความรู้และนวัตกรรม 3) การมุ่งเน้นนักเรียน โรงเรียนควรมีแนวคิดที่มุ่งการพัฒนาให้มีความยั่งยืนอย่างจริงจัง และสร้างความผูกพันในระยะยาวกับนักเรียน 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมุ่งเน้นการจัดการศึกษาไปที่การเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียน และคุณลักษณะของผู้เรียนในอนาคต 5) การมุ่งเน้นบุคลากร โรงเรียนควรมุ่งกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน มีการสื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ โรงเรียนควรมีการวางแผน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และบูรณาการเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ของโรงเรียน 7) ผลลัพธ์ ควรกำหนด ตัวชี้วัดความก้าวหน้า เพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาและบริการ

10. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1.1 การสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพและมาตรฐานทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ควรมุ่งกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ชัดเจนรวมทั้ง กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ-กิจกรรม เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพนำไปกำหนดนโยบายและใช้ประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้



1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 และสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อ
ยุทธศาสตร์การพัฒนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการพัฒนา
ที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ควรพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และเขตอื่น ๆ ให้เป็นต้นแบบ
และมีคุณภาพมาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามที่ได้เสนอในงานวิจัยฉบับนี้

2.2 การนำยุทธศาสตร์การพัฒนสมรรถนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผู้บริหาร
หน่วยงานนั้นควรปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละ
หน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1
ด้านการติดตามและประเมินผลมีความต้องการพัฒนา
มากที่สุด จึงควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนางานด้านการ
ติดตามและประเมินผลให้มีคุณภาพการศึกษา

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ได้พัฒนาขึ้น สามารถ
นำไปใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเป็นยุทธศาสตร์การพัฒน
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชนที่
มีคุณภาพต่อไป

11. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **สาระสำคัญและ
แนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2** :
<http://www.onec.go.th/>
- รัชนิวรรณ วณิชยธนม. (2548). **สมรรถนะ
ในระบบราชการพลเรือน (Competency)**.
20 ธันวาคม 2549 ([http://training.prd.go.th/
document_public/](http://training.prd.go.th/document_public/)). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม
2555
- สุพิศ โสภ, กุหลาบ ปุริสาร และ ละเอียด จงกลนี้.
(2560). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขต**

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัด
ขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนวางใหญ่

วิทยาคม. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7
ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม), 85

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
(2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์**. จาก [http://ocsc.go.th/
veform/PDF/competency.pdf](http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf) สืบค้นเมื่อวันที่
25 กรกฎาคม 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
(2555). **การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
ของสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สีมา สีมานนท์. (2553). **การพัฒนาสมรรถนะ
องค์กร**. มติชน. 23 พฤศจิกายน 2553.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). **การวิจัยเชิงนโยบาย
การจัดการศึกษา**. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาเมฆกุลราชวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น.
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2560). **ข้อเสนอแนะ
แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำสู่ประสิทธิผล
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต**

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม.

วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7 ฉบับที่ 7
(มกราคม-มิถุนายน), 77-78.

- Edwards, G. C. (1980). **Implementing Public
Policy**. Washington, DC: Congressional
Quarterly Press.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970).
**Determining Sample Size for Research
Activities**. Educational and Psychological
Measurement.

วิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวการผลิตบัณฑิตรายหลักสูตรโดยวิธีต้นทุนฐานกิจกรรม

เปรียบเทียบกับต้นทุนแบบเดิม : กรณีศึกษา วิทยาลัย A

Cost-Per-Person Analysis for Producing Graduate's Using Activity-Based Costing

Compared to the Traditional Costs : A Case Study of College

สุรัชย์ บุปผา¹ชินจิตร อังวราราศ์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการดำเนินงาน คำนวณและวิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรโดยวิธีต้นทุนฐานกิจกรรม เปรียบเทียบกับต้นทุนแบบเดิม กรณีศึกษาวิทยาลัย A ปีการศึกษา 2559 โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงประกอบด้วยผู้บริหาร 6 คน บุคลากรสายผู้สอน 15 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 22 คน ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบเก็บข้อมูลเชิงกระต่ายทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ในระดับปริญญาตรีมีต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมเป็นจำนวนเงิน 43,175.44 บาท ส่วนต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนแบบเดิมเป็นจำนวนเงิน 39,321.56 บาท เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาพบว่าต้นทุนต่อหัวตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมในระดับปริญญาตรีมีต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยสูงกว่าต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนแบบเดิมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.80 ในระดับปริญญาโทมีต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมเป็นจำนวนเงิน 140,591.59 บาท ต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนแบบเดิมเป็นจำนวนเงิน 91,084.23 บาท เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาพบว่าต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมสูงกว่าต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนแบบเดิมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 54.35 ผลเนื่องมาจากการคำนวณต้นทุนแบบเดิมใช้จำนวนนักศึกษาเป็นเกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่ายให้กับหลักสูตรถ้าจำนวนนักศึกษามาก หรือหน่วยผลิตมีขนาดใหญ่จะได้รับการเฉลี่ยต้นทุนทางอ้อมได้มากกว่า โดยไม่คำนึงถึงว่าหน่วยผลิตหน่วยใดได้รับประโยชน์จากกิจกรรมสนับสนุนมากน้อยเพียงใด ส่วนการปันส่วนต้นทุนตามระบบต้นทุนฐานกิจกรรมมีการปันส่วนเป็น 3 ระดับ โดยระดับแรกจะเป็นส่วนค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถระบุว่าเป็นต้นทุนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งเข้าสู่ศูนย์ต้นทุน ในระดับที่ 2 จะปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนเข้าสู่กิจกรรมหลักสูตร ในระดับที่ 3 จะปันส่วนค่าใช้จ่ายกิจกรรมเข้าสู่หลักสูตรโดยใช้ตัวหลักต้นทุนกิจกรรมเป็นเกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อมเข้าสู่หลักสูตรจึงทำให้ต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยของทั้ง 2 วิธีมีความแตกต่างกันมาก

คำสำคัญ ต้นทุนต่อหัว, ต้นทุนฐานกิจกรรม, ต้นทุนแบบเดิม

Abstract

This objectives of study operational activities were to calculate and analyze the cost-per-person of the course by the activity-based costing method and compare with traditional cost. A case study of College A in the academic year 2016. The sample selection was conducted in a specific way, consisting of 6 administrators, 15 instructors, and 22 supporting staff, Data collection instruments included interview guide and working paper. Data were analyzed through descriptive statistics for explaining the results

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำกลุ่มวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ปรึกษาหลัก

The results showed that the average cost-per-person by the activity-based costing method was 43,175.44 baht. The average cost-per-person by traditional cost method was 39,321.56 baht. Comparing the results of the study, it was found that the per capita cost of the activity-based costing method at the bachelor's degree was higher than the average per capita cost, which accounted for 9.80%. Master's degree the average cost-per-person by the activity-based costing method was 140,591.59 baht. The average cost-per-person by traditional cost method was 91,084.23 baht. Comparing the results of the study, it was found that the per capita cost of the activity-based costing method at the Master's degree was higher than the average per capita cost, which accounted for 54.35 As a result of the traditional cost calculation, the number of students was used to allocate costs to the curriculum. the larger the unit, and the greater the indirect costs. Regardless of which unit of production benefited from the support activity, The cost allocation based on the activity cost system was allocated to three levels, the first level being the non-cost part of the course. The second level cost center will allocate costs from the center. Costs for Level 3 activities will be allocated to the course costs using the activity-driven approach. Indirect cost to the program, the average per capita cost of these two methods are very different.

Keywords : Cost per person, Activity-based costing, Traditional cost

1. บทนำ

ในการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าจนสามารถเข้าสู่การแข่งขันในเวทีโลกได้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการเรียนการสอนของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานทั้งในระดับประเทศ และสามารถเทียบเคียงสมรรถนะได้กับมาตรฐานของนานาชาติ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาของรัฐบาล การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารและการจัดการเรียนการสอนของเอกชน และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้วางกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษายุคใหม่ไว้ดังนี้คือ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนทุกภาคส่วนในการศึกษา สนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้นและพัฒนาระบบ

บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (ดรรรัตน์ จันทร์กาย, 2557)

ข้อมูลจากสมาคมสมาคมมหาวิทยาลัย (ประเทศไทย) จำนวนสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวม 172 แห่ง โดยแบ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 15 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 65 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน จำนวน 71 แห่ง และวิทยาลัยชุมชน จำนวน 21 แห่ง เป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศเพราะสภาพแวดล้อมการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดอันดับมหาวิทยาลัยขององค์กรนานาชาติ การแข่งขันในระดับอุดมศึกษา ความท้าทายในการออกนอกระบบ รวมถึงการขยายตัวของอุดมศึกษาไทย และการอยู่รอด (รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม, 2556 อ้างถึงใน ญญา เบ้าสุภี, 2556) สถานศึกษาจะมีความเป็นเลิศได้สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ คณะผู้บริหารต้องมีการพัฒนากิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องเลือกในการประกอบกิจการต่างๆ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดการกำหนดแนวทางการบริหารกิจกรรมและการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม

จึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์เป็นสำคัญ หากสถาบันการศึกษามุ่งหวังความเป็นเลิศในรูปของผลกำไรที่สม่ำเสมอหรือเพิ่มสูงขึ้นโดยใช้วิธีการขึ้นราคาเป็นหลัก ย่อมสูญเสียส่วนแบ่งตลาดและไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ การที่จะสร้างกำไรสูงสุดและความมั่นคงแก่กิจการในระยะยาวนั้นจำเป็นต้องมีระบบการบริหารต้นทุนที่สนองต่อวัตถุประสงค์ทั้งในการวางแผนและการควบคุม ผู้บริหารจำนวนมากวางแผนโดยอาศัยประสบการณ์ การสังเกตการณ์ การใช้งบประมาณและระบบบัญชีต้นทุนเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ เมื่อนำข้อมูลและต้นทุนตามระบบต้นทุนเดิมมาใช้ในการวางแผนและการควบคุมกลับพบว่าไม่สอดคล้องกับการบริหารงานตามกิจกรรมการทำงานของธุรกิจ (อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์, 2556) ระบบต้นทุนฐานกิจกรรมมีบทบาทสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างความเป็นเลิศของกิจการ โดยการให้ข้อมูลต้นทุนผลผลิตที่ใกล้เคียงความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารในการปรับปรุงโครงสร้างต้นทุนและการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เข้าใจความสัมพันธ์กันระหว่างกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกต้องในการผลิตสินค้าและบริการจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในระยะยาวของกิจการ และลดความสูญเสียเปล่าของกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นถึงศักยภาพของกิจการในการลดต้นทุนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (กชกร เถลิงกาญจนา, 2552)

วิทยาลัย A เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2542 และเริ่มดำเนินงานเปิดสอนในปีการศึกษา 2545 ปัจจุบันได้ดำเนินการเปิดสอนนักศึกษาโดยแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาการคำนวณต้นทุนการผลิตบัณฑิตของวิทยาลัย A ยังเป็นวิธีการคำนวณต้นทุนอย่างง่ายทำให้มองเห็นเพียงแค่ภาพรวมของต้นทุนเท่านั้นและต้นทุนที่ได้จากการคำนวณไม่สะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริงในแต่ละหลักสูตร ทำให้ฝ่ายบริหารไม่สามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและขาดข้อมูลในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการที่เพียงพอ หากต้นทุนการผลิตบัณฑิตที่แม่นยำจะสะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริงได้ซึ่งจะช่วยให้วิทยาลัยสามารถบริหารงาน

ตัดสินใจวางแผนและควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตร ด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรม เปรียบเทียบกับต้นทุนต่อหัวตามระบบต้นทุนแบบเดิม โดยอาศัยข้อมูลในอดีตรวบรวมจากเอกสารและรายงานต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน บัญชีแยกประเภทค่าใช้จ่าย รายงานการเงิน รายงานประจำปี และการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคาดหวังว่าการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตรตามระบบต้นทุนฐานกิจกรรม และเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารงานของวิทยาลัย A เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษากิจกรรมการดำเนินงานของแต่ละหลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัย A เพื่อคำนวณต้นทุนต่อหัวด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรมในปีการศึกษา 2559
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการคำนวณต้นทุนต่อหัวตามระบบต้นทุนแบบเดิม กับต้นทุนต่อหัวตามระบบต้นทุนฐานกิจกรรม

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษา กิจกรรมการดำเนินงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัย A จำนวน 15 หลักสูตร (ระดับบัณฑิตศึกษา 4 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี 11 หลักสูตร) โดยทำการศึกษากิจกรรมการดำเนินงานและเก็บรวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในปีการศึกษา 2559
2. ขอบเขตด้านประชากร
ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัย A ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรสายผู้สอน 115 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 72 คน รวมเป็น 187 คน
3. ขอบเขตด้านสถานที่เก็บข้อมูล
เนื่องจากการศึกษาค้นคว้านี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่

เป็นสถานศึกษาเอกชนจึงไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลสถานที่จริงได้

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้ข้อมูลกิจกรรมและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของวิทยาลัย A ในปีการศึกษา 2559 (เริ่มตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2559 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2560)

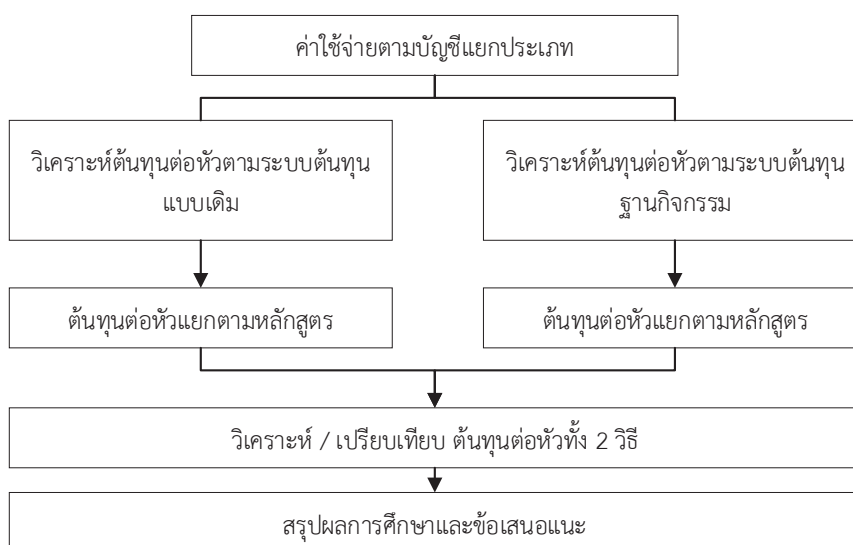
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรด้วยระบบ

ต้นทุนฐานกิจกรรมซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงต้นทุนต่อหัวในแต่ละกิจกรรม โดยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการเข้าใจพฤติกรรมของต้นทุนทั้งหมดที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณในการบริหารหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม

2. ทำให้มีกระบวนการสร้างข้อมูลทางด้านต้นทุนที่แม่นยำกว่าระบบการบริหารต้นทุนแบบเดิมเป็นการส่งเสริมการบริหารงานโดยมุ่งเน้นต้นทุนกับประโยชน์ที่ได้รับ

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมเปรียบเทียบกับต้นทุนแบบเดิมกรณีศึกษาวิทยาลัย A ปีการศึกษา 2559 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่จำนวนหน่วยต้นทุนหลักและหน่วยต้นทุนสนับสนุน จำนวนบุคลากร และจำนวนนักศึกษา

ตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายจริงจากบัญชีแยกประเภท

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรแบบเดิม

1.1 รวบรวมค่าใช้จ่ายจากบัญชีแยกประเภทจำแนกเป็น ค่าใช้จ่ายทางตรง และค่าใช้จ่ายทางอ้อม

โดยค่าใช้จ่ายทางตรงคือค่าใช้จ่ายที่สามารถระบุเข้าสู่ต้นทุนของหลักสูตรได้ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อมคือค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถระบุเข้าสู่ต้นทุนของหลักสูตรได้โดยตรงต้องอาศัยวิธีการปันส่วน โดยหาเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อปันส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อมเข้าสู่ต้นทุนของหลักสูตร

1.2 คำนวณต้นทุนรวมของแต่ละหลักสูตร โดยนำค่าใช้จ่ายทางตรงรวมกับค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่ได้รับการปันส่วน

1.3 คำนวณต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรตามวิธีต้นทุนแบบเดิม A โดยนำต้นทุนรวมของแต่ละหลักสูตรหารด้วยจำนวนนักศึกษาแต่ละหลักสูตร

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวด้วยวิธีต้นทุนฐานกิจกรรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์และระบุกิจกรรม

2. แยกประเภทค่าใช้จ่ายโดยจำแนกตามลักษณะค่าใช้จ่าย ดังนี้

2.1 ค่าใช้จ่ายทางตรงคือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตบัณฑิต และเป็นค่าใช้จ่ายที่สามารถระบุเป็นค่าใช้จ่ายต่อหัวได้

2.2 ค่าใช้จ่ายทางอ้อม คือค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นค่าใช้จ่ายของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง ซึ่งค่าใช้จ่ายทางอ้อมสามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ ค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่สามารถระบุเป็นค่าใช้จ่ายของกิจกรรมได้โดยตรง และค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่ไม่สามารถระบุเป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมได้โดยตรง

3. กำหนดศูนย์ต้นทุน เป็นการกำหนดกลุ่มค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่ไม่สามารถระบุเป็นค่าใช้จ่ายกิจกรรมได้ แหล่งที่มาของค่าใช้จ่ายที่มีลักษณะสัมพันธ์กันจะถูกจัดเข้าศูนย์ต้นทุนเดียวกัน ซึ่งแต่ละศูนย์ต้นทุนจะต้องมีเกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนเข้าสู่กิจกรรม

4. กำหนดตัวหลักต้นทุนหรือเกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรมเพื่อที่จะปันส่วนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรมเข้าไปเป็นต้นทุนของหลักสูตร โดยตัวหลักต้นทุนจะวิเคราะห์จากปัจจัยที่เป็น สาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้นทุนเปลี่ยนแปลงมากที่สุดของแต่ละกิจกรรม

5. คำนวณการปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนเข้าสู่ต้นทุนหลักสูตร โดยนำตัวหลักต้นทุนที่กำหนดไว้เป็นตัวหลักต้นทุนค่าใช้จ่ายของแต่ละกิจกรรมเข้าสู่ต้นทุนของแต่ละหลักสูตร

6. คำนวณต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรของวิทยาลัย A ด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรมโดยรวบรวมค่าใช้จ่ายของแต่ละหลักสูตรนำค่าใช้จ่ายตรงรวมกับค่าใช้จ่ายทางอ้อมเพื่อให้ได้ต้นทุนรวมแล้วหารด้วยจำนวนนักศึกษา

7. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. วิทยาลัย A มีหน่วยต้นทุนหลักตามโครงสร้างขององค์กรที่รับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอนจำนวน 6 คณะ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยี และบัณฑิตวิทยาลัย ส่วนหน่วยต้นทุนที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของวิทยาลัย A ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนผลิตบัณฑิตจำนวน 8 หน่วยงานได้แก่ สำนักอธิการบดี สำนักตรวจสอบภายใน สำนักกิจการนักศึกษา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนาสำนักหอสมุด สำนักทรัพยากรบุคคล และสำนักประกันคุณภาพ

2. ปีการศึกษา 2559 วิทยาลัย A มีจำนวนนักศึกษา 1,747 คน แบ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 1,655 คน และนักศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 92 คน

3. จำนวนบุคลากรโดยแบ่งเป็นบุคลากรสายบริหาร และบุคลากรสายผู้สอนจำนวน 115 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 72 คน รวมเป็น 187 คน

ตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลค่าใช้จ่ายจริงจากบัญชีแยกประเภท

ค่าใช้จ่ายจริงตามบัญชีแยกประเภทของวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 เป็นจำนวนเงิน 80,481,251.04 บาท พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนผู้บริหาร และ อาจารย์ผู้สอนมีจำนวนสูงที่สุดเป็นจำนวนเงิน 35,895,230.00 บาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 44.60 รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนบุคลากรสายสนับสนุนเป็นจำนวนเงิน 10,060,216.00 บาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 12.50 และทุนสนับสนุนการศึกษาจำนวน 4,072,910 บาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 5.06

ตอนที่ 3 การคำนวณต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรด้วยวิธีต้นทุนแบบเดิมพบว่าในระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตรมีต้นทุนต่อหัวสูงที่สุดเป็นจำนวนเงิน 74,893.76.10 บาท และหลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม(ต่อเนื่อง) มีต้นทุนต่อหัวน้อยที่สุดเป็นจำนวนเงิน 32,285.84 บาท ส่วนระดับปริญญาโทพบว่าหลักสูตรที่มีต้นทุนต่อหัวสูงที่สุดได้แก่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมีต้นทุนต่อหัวเป็นจำนวนเงิน 114,479.30 บาท ส่วนหลักสูตรที่มีต้นทุนต่อหัวต่ำที่สุดได้แก่หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อวิเคราะห์จากค่าใช้จ่ายทางตรงในระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตรมีค่าใช้จ่ายทางตรงสูงที่สุดโดยค่าใช้จ่ายทางตรงส่วนใหญ่มาจากเงินเดือนและค่าตอบแทนอาจารย์ผู้สอนและหลักสูตรพยาบาลศาสตรเอง

ก็มีจำนวนนักศึกษาจำนวนมากจึงได้รับปันส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม สูงด้วยเช่นกันเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้นทุนของหลักสูตรรวมถึง ต้นทุนต่อหัวสูงที่สุด ส่วนการวิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวตามวิธี ต้นทุนแบบเดิมในระดับปริญญาโทพบว่าหลักสูตรที่มีจำนวน นักศึกษาเยอะเป็นหลักสูตรที่มีต้นทุนต่อหัวต่ำที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ต้นทุนต่อหัวด้วยวิธีต้นทุน ฐานกิจกรรม

1. วิเคราะห์และระบุกิจกรรม จากการศึกษา กระบวนการในการดำเนินงานสามารถวิเคราะห์และกำหนด กิจกรรมแบ่งออกเป็น 10 กิจกรรมดังนี้ กิจกรรมบริหารจัดการ กิจกรรมประชาสัมพันธ์ กิจกรรมรับเข้านักศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมวัดและประเมินผล กิจกรรมบริการวิชาการ กิจกรรมการวิจัย กิจกรรมประกันคุณภาพการศึกษา และ กิจกรรมสำเร็จการศึกษา

2. แยกประเภทค่าใช้จ่าย โดยจำแนกตาม ลักษณะค่าใช้จ่ายดังนี้

2.1 ค่าใช้จ่ายทางตรงเป็นจำนวนเงิน 30,381,165.75 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.75 ของค่าใช้จ่าย รวมจากบัญชีแยกประเภท

2.2 ค่าใช้จ่ายทางอ้อมเป็นจำนวนเงิน 50,100,085.29 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.25 ของค่าใช้จ่าย ตามบัญชีแยกประเภท โดยค่าใช้จ่ายทางอ้อมสามารถ แยกออกเป็นค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่สามารถระบุเข้ากิจกรรมได้ โดยตรงเป็นจำนวนเงิน 21,320,188.60 บาท และค่าใช้จ่าย ที่ไม่สามารถระบุเข้ากิจกรรมได้โดยตรงเป็นจำนวนเงิน 28,779,896.69 บาท จากค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่ไม่สามารถ ระบุเข้ากิจกรรมได้ผู้ศึกษาได้จำแนกเข้าศูนย์ต้นทุนจำนวน 3 ศูนย์ต้นทุน ได้แก่

1. ศูนย์ต้นทุนอาจารย์ผู้สอน โดย ค่าใช้จ่ายประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน รวมเป็น จำนวนเงิน 18,120,572.00 บาท เกณฑ์ที่ใช้ในการปันส่วน ค่าใช้จ่าย คือ จำนวนชั่วโมงการสอน และจำนวนชั่วโมงการ บริหารในกรณีที่อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งผู้สอนและ ผู้บริหาร จากการคำนวณพบว่า ค่าใช้จ่ายทางอ้อมจากศูนย์ ต้นทุนอาจารย์ผู้สอนสามารถปันส่วนให้กับหลักสูตรตาม สัดส่วนชั่วโมงการสอนเป็นจำนวนเงิน 7,526,806.86 บาท

คิดเป็นร้อยละ 41.54 และปันส่วนให้กิจกรรมการบริหาร ตามสัดส่วนชั่วโมงการบริหารเป็นจำนวนเงิน 10,593,720.34 บาท คิดส่วนร้อยละ 58.46

2. ศูนย์ต้นทุนบุคลากรสายสนับสนุน ค่าใช้จ่ายประกอบด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นจำนวน เงิน 7,961,588.00 บาท ใช้เกณฑ์ในการปันส่วนโดยการ วิเคราะห์สัดส่วนในการทำงานตามคำบรรยายลักษณะงาน และจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการปันส่วน ค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ กิจกรรม โดยกิจกรรมบริหารได้รับการปันส่วนมากที่สุดเป็น จำนวนเงิน 3,243,037.53 บาท คิดส่วนร้อยละ 40.73 ลำดับถัดมาได้แก่กิจกรรมการเรียนการสอนได้รับการปัน ส่วนเป็นจำนวนเงิน 2,544,287.97 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.96 ส่วนกิจกรรมสำเร็จการศึกษาได้รับการปันส่วนน้อย ที่สุดเป็นจำนวนเงิน 62,820.16 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.79

3. ศูนย์ต้นทุนอาคารประกอบด้วย ค่าเสื่อมราคาอาคารและส่วนปรับปรุง 2,697,781.69 บาท เกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนอาคาร ใช้เกณฑ์ พื้นที่การใช้งานเป็นเกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ ต้นทุนอาคารเข้าสู่กิจกรรม จากการคำนวณพบว่าค่าเสื่อม ราคอาคารถูกปันส่วนเข้ากิจกรรมการเรียนการสอนสูงที่สุด เป็นจำนวนเงิน 2,318,202.56 บาท เนื่องจากพื้นที่ส่วน ใหญ่ใช้ในการเรียนการสอน ปันส่วนให้กิจกรรมการบริหาร เป็นจำนวนเงิน 122,691.76 บาท และปันส่วนให้กิจกรรม นักศึกษาเป็นจำนวนเงิน 256,887.37 บาท

2.3 การกำหนดตัวหลักต้นทุนกิจกรรม กิจกรรมบริหาร กิจกรรมพัฒนานักศึกษาใช้จำนวนนักศึกษา เป็นตัวหลักต้นทุนกิจกรรม ส่วนกิจกรรมประชาสัมพันธ์ กิจกรรมบริการวิชาการ กิจกรรมประกันคุณภาพการศึกษา ใช้จำนวนหลักสูตรเป็นตัวหลักต้นทุนกิจกรรม กิจกรรมรับเข้า นักศึกษาใช้จำนวนนักศึกษารับเข้าเป็นตัวหลักต้นทุนกิจกรรม การเรียนการสอนใช้จำนวนชั่วโมงการเรียน การสอนเป็นตัวหลักต้นทุนกิจกรรม กิจกรรมการวิจัยใช้จำนวน งานวิจัยเป็นตัวหลักต้นทุนกิจกรรม และกิจกรรมสำเร็จ การศึกษาใช้จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเป็นตัว หลักต้นทุนกิจกรรม จากการวิเคราะห์ต้นทุนกิจกรรมพบว่า กิจกรรมบริหารมีต้นทุนสูงที่สุดเป็นจำนวนเงิน

24,380,111.79 บาท รองลงมาเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนมีต้นทุนกิจกรรมเป็นจำนวนเงิน 9,655,915.95 บาท และกิจกรรมวัดและมีประเมินผลการศึกษา มีต้นทุนกิจกรรมต่ำที่สุดเป็นจำนวนเงิน 575,987.58 บาท

2.4 การปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนเข้าสู่ต้นทุนหลักสูตร เมื่อปันส่วนค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมเข้าสู่หลักสูตรรวมกับต้นทุนทางตรงที่ระบุเป็นต้นทุนกิจกรรมได้แล้ว กิจกรรมบริหารมีต้นทุนมากที่สุดเป็นจำนวนเงิน 24,380,111.79 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.05 รองลงมาคือกิจกรรมการเรียนการสอนมีต้นทุนกิจกรรมเป็นจำนวนเงิน 9,655,915.95 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.59 ส่วนต้นทุนกิจกรรมวัดและมีประเมินผลการศึกษา มีต้นทุนกิจกรรมน้อยที่สุด เป็นจำนวนเงิน 575,987.58 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.35 เมื่อพิจารณาต้นทุนกิจกรรมที่ปันส่วนเข้าสู่หลักสูตรพบว่า หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ได้รับปันส่วนค่าใช้จ่ายมาก

ที่สุดเป็นจำนวนเงิน 6,761,831.17 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.82

2.5 การคำนวณต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรของวิทยาลัย A ด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรมพบว่าในระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มีต้นทุนต่อหัวสูงที่สุด เป็นจำนวนเงิน 71,066.70 บาท หลักสูตรการจัดการธุรกิจค้าปลีกมีต้นทุนต่อหัวต่ำที่สุดเป็นจำนวนเงิน 26,056.10 บาท ส่วนหลักสูตรในระดับปริญญาโทพบว่า หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมีต้นทุนต่อหัวสูงที่สุดเป็นจำนวนเงิน 192,284.12 บาทเนื่องจากมีจำนวนนักศึกษาน้อยแต่การจัดการเรียนการสอนยังคงเทียบเท่าหลักสูตรอื่นในระดับเดียวกันจึงทำให้ต้นทุนต่อหัวสูง

4. จากการเปรียบเทียบต้นทุนต่อหัวด้วยระบบต้นทุนแบบเดิมกับระบบต้นทุนฐานกิจกรรมสามารถสรุปได้ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบต้นทุนต่อหัวด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรมกับระบบต้นทุนแบบเดิม

หลักสูตร	ต้นทุนต่อหัวตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรม (บาท)	ต้นทุนต่อหัวตามวิธีต้นทุนแบบเดิม (บาท)	ผลต่างสูงกว่า(ต่ำกว่า)	สัดส่วนร้อยละ
ระดับปริญญาตรี				
1 หลักสูตรการจัดการทั่วไป	27,157.72	34,404.81	(7,247.09)	26.69
2 หลักสูตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	28,508.06	32,500.87	(3,992.81)	14.01
3 หลักสูตรการตลาด	41,906.76	32,628.04	9,278.72	22.14
4 หลักสูตรการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ	41,853.35	33,869.22	7,984.13	19.08
5 หลักสูตรบัญชีบัณฑิต	33,510.63	34,649.39	(1,138.76)	3.40
6 หลักสูตรการจัดการธุรกิจค้าปลีก	26,056.10	33,366.81	(7,310.71)	28.06
7 หลักสูตรนิติศาสตร์	41,219.74	40,063.85	1,155.89	2.80
8 หลักสูตรศิลปศาสตร์	48,101.16	45,967.84	2,133.32	4.44
9 หลักสูตรพยาบาลศาสตร์	71,066.70	74,893.76	(3,827.06)	5.39
10 หลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ	47,624.04	37,906.73	9,717.31	20.40
11 หลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง)	67,925.55	32,285.84	35,639.71	52.47
ระดับปริญญาโท				
1 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	159,146.68	114,479.30	44,667.38	28.07
2 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	85,425.46	67,656.55	17,768.91	20.80
3 หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	125,510.10	112,428.27	13,081.83	10.42
4 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	192,284.12	69,772.80	122,511.32	63.71

จากตารางที่ 4 วิเคราะห์ในภาพรวมโดยการนำต้นทุนต่อหัวมาหาค่าเฉลี่ยพบว่า ระดับปริญญาตรีมีต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมเป็นจำนวนเงิน 43,175.44 บาท ส่วนต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนแบบเดิมเป็นจำนวนเงิน 39,321.56 บาท โดยต้นทุนต่อหัวตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมมีต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยสูงกว่าต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนเดิมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 9.80 ระดับปริญญาโทต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมเป็นจำนวนเงิน 140,591.59 บาท ต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนแบบเดิมเป็นจำนวนเงิน 91,084.23 บาท โดย ต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมสูงกว่าต้นทุนต่อหัวเฉลี่ยตามวิธีต้นทุนแบบเดิมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 54.35 เนื่องจากในการคำนวณต้นทุนแบบเดิมใช้จำนวนนักศึกษาเป็นเกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อมเข้าสู่หลักสูตร และนำค่าใช้จ่ายประเภทเงินเดือนและค่าตอบแทนอาจารย์ผู้สอนจำแนกตามอาจารย์ประจำหลักสูตรเข้าเป็นต้นทุนทางตรงโดยไม่คำนึงว่าอาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละท่านมีการสอนให้กับหลักสูตรอื่นด้วยหรือไม่ แต่ในการคำนวณต้นทุนตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมเมื่อวิเคราะห์จากสัดส่วนภาระงานสอนของอาจารย์ประจำหลักสูตรแต่ละท่านพบว่าอาจารย์ประจำหลักสูตรส่วนใหญ่มีการสอนให้กับหลายหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และอาจารย์ผู้สอนบางท่านมีการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้วย ผู้ศึกษาจึงจำแนกค่าใช้จ่ายประเภทเงินเดือนและค่าตอบแทนอาจารย์ผู้สอนเข้าเป็นค่าใช้จ่ายทางอ้อม จึงทำให้ต้นทุนต่อหัวของทั้ง 2 วิธีมีความแตกต่างกันมาก

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากการคำนวณต้นทุนต่อหัวรายหลักสูตรแบบเดิมของวิทยาลัย A จะเห็นได้ว่าการใช้ผลผลิต (จำนวนนักศึกษา) เป็นเกณฑ์ในการปันส่วนค่าใช้จ่าย ซึ่งจากการคำนวณในลักษณะนี้ทำให้ฝ่ายบริหารของสถาบันการศึกษาไม่ได้รับข้อมูลค่าใช้จ่ายต่อหัวตามกิจกรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนทางอ้อมจะปันส่วนไปยังหลักสูตร (หน่วยผลิต) ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน ถ้าหน่วยผลิตมีขนาดใหญ่จะได้รับการเฉลี่ยต้นทุนทางอ้อมได้

มากกว่า โดยไม่คำนึงถึงว่าหน่วยผลิตหน่วยใดได้รับประโยชน์จากกิจกรรมสนับสนุนมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิวิมล มีอำพัน (2558)

การปันส่วนต้นทุนตามระบบต้นทุนฐานกิจกรรมจะมีการวิเคราะห์และระบุกิจกรรมตามกระบวนการในการดำเนินงานจากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และระบุกิจกรรมออกเป็น 10 กิจกรรม พบว่ากิจกรรมบริหารมีต้นทุนกิจกรรมสูงที่สุด รองลงมาเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรีฉัตร สิงหาปัด (2555) การปันส่วนต้นทุนแบ่งเป็น 3 ระดับด้วยกัน โดยระดับแรกจะเป็นส่วนค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถระบุว่าเป็นต้นทุนของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งเข้าสู่ศูนย์ต้นทุน ในระดับที่ 2 จะปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนเข้าสู่กิจกรรมในระดับที่ 3 จะปันส่วนค่าใช้จ่ายกิจกรรมเข้าสู่หลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดการปันส่วนค่าใช้จ่ายของ อนุรักษ ทองสุโขวงศ์ (2556) ซึ่งในส่วนของระดับที่ 2 การปันส่วนค่าใช้จ่ายจากศูนย์ต้นทุนไปสู่กิจกรรมเนื่องจากอาจารย์ผู้สอนบางท่านมีการสอนในหลายหลักสูตรในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารอีกด้วย และบุคลากรสายสนับสนุนก็มีการให้การสนับสนุนทั้งกิจกรรมในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทด้วย จำเป็นต้องปันส่วนค่าใช้จ่ายลงไปให้ระดับการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา ทีปึง (2557) รวมถึงวิทยาลัย A มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันตามนโยบายการบริหารสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงทำให้ค่าใช้จ่ายทางอ้อมมีจำนวนที่สูงซึ่งเป็นจำนวนเงิน 50,100,085.29 บาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 62.25 ของค่าใช้จ่ายตามบัญชีแยกประเภท ดังนั้นค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่มีจำนวนมากจึงทำให้กระบวนการปันส่วนค่าใช้จ่ายมีความสำคัญ โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการปันส่วนค่าใช้จ่ายเข้าสู่ต้นทุนของหลักสูตรเพื่อให้ต้นทุนของหลักสูตรสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงมากที่สุด

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนต่อหัวตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมและต้นทุนแบบเดิมจะเห็นได้ว่าวิธีต้นทุนแบบเดิมถ้าหลักสูตรใดมีจำนวนนักศึกษามากก็จะได้รับการปันส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อมมากส่วนวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมจะนำค่าใช้จ่ายทางอ้อมปันส่วนเข้าสู่กิจกรรมซึ่งจะทำให้ทราบ

ต้นทุนต่อกิจกรรมจากนั้นจะวิเคราะห์หาตัวหลักต้นทุนกิจกรรม (Cost Driver) โดยตัวหลักต้นทุนจะวิเคราะห์จากปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้นทุนเปลี่ยนแปลงมากที่สุดของแต่ละกิจกรรม เพื่อบั่นส่วนต้นทุนกิจกรรมเข้าสู่หลักสูตร ผลต่างที่เห็นได้ชัดเจนคือหลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) ซึ่งต้นทุนต่อหัวตามวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมสูงกว่าวิธีต้นทุนแบบเดิมคิดเป็นร้อยละ 52.47 เนื่องจากวิธีต้นทุนฐานกิจกรรมจะปันส่วนค่าใช้จ่ายจากปริมาณการใช้กิจกรรม ซึ่งหลักสูตรการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ต่อเนื่อง) มีกิจกรรมประชาสัมพันธ์ กิจกรรมบริการวิชาการ และ กิจกรรมประกันคุณภาพการศึกษาที่ต้องรับปันส่วนค่าใช้จ่ายเท่ากับหลักสูตรอื่นประกอบกับหลักสูตรมีจำนวนนักศึกษาน้อย จึงทำให้ต้นทุนต่อหัวทั้งสองวิธีแตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

หากหน่วยงานต้องการพัฒนาหรือปรับปรุง กิจกรรมการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ในการคำนวณ ต้นทุนด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรมควรมีการปรับระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อสะดวกในการ นำไปใช้สำหรับการคำนวณต้นทุนหรือปันส่วนต้นทุน ซึ่งระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดีจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งใน การรวบรวมข้อมูลสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว และสามารถ รายงานผลการศึกษาต่อผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจใน การวางแผนการดำเนินงาน และจัดสรรงบประมาณ นอกจากนี้หากองค์กรมีความต้องการนำระบบต้นทุนฐาน กิจกรรมไปประยุกต์ใช้ ควรมีการสร้างความรู้ และความ เข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบเพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันอันจะทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการ คำนวณต้นทุนด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรมเพื่อให้เห็นถึง ข้อมูลต้นทุนการผลิตบัณฑิตในภาพรวมทั้งองค์กร ใน การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเป็นรายวิชา เพื่อให้สามารถนำต้นทุนต่อรายวิชาไปใช้ในการปันส่วน หากมีหลักสูตรที่ไม่ได้อยู่ในคณะเดียวกันมาเรียนร่วมกัน

10. เอกสารอ้างอิง

1. กชกร เฉลิมกาญจนา. (2552). การบัญชีบริหาร (การบัญชีต้นทุน2). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
2. เจนจิรา ทีปุง. (2557). การวิเคราะห์ต้นทุนต่อ หัวในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้วย ระบบต้นทุนฐานกิจกรรม. รายงานการศึกษานิเทศก์ ประเมินวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
3. ดารารัตน์ จันทรรักษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในประเทศไทย. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2557 จาก: <https://www.academia.edu>.
4. ปริฉัตร สิงหาปัด. (2555). ต้นทุนต่อหน่วยการ ผลิตมหาบัณฑิตโดยวิธีต้นทุนฐานกิจกรรม ของภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงาน การศึกษานิเทศก์ประเมินวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. รัชต์วรรณ กาญจนปัญญาคม. (2556). โครงการ ประชุมชี้แจงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ ความเป็นเลิศ (EdPEX). ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.qa.ku.ac.th>.
6. .ลัดดาภรณ์ อินตาหามแห. (2557). ต้นทุนฐาน กิจกรรมหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า และสาขาวิชาเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงานการศึกษานิเทศก์หลักสูตรบัณฑิต มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
7. ศศิวิมล มีอำพล. (2558). การบัญชีเพื่อการ จัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
8. สมาคมสภามหาวิทยาลัย (ประเทศไทย) . (2560). สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด สกอ. ค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2560 จาก: <https://tagbth.wordpress.com>
9. อนรรักษ์ ทองสุโขวงศ์. (2556). การบัญชีต้นทุน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม รุ่น 129 ของ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ
Potentiality of Field Nursing 129th Edition of the Royal College
of Nursing Police Hospital

นริศรา ยุทธแสน¹

การุณย์ บัวเผื่อน²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ศักยภาพการพยาบาลสนาม รุ่น 129 ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพการพยาบาลสนาม รุ่นที่ 129 โดยมุ่งเน้นด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านลักษณะ ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานพยาบาลสนามเพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพของพยาบาลสนามให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมีผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม ต้องรู้ถึงหลักวิธีการปฐมพยาบาลสามารถเอาไปสอนหรือแนะนำผู้อื่นได้ สามารถประเมินอาการของผู้เจ็บป่วยได้ และสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างถูกวิธี
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องดูจากสถานการณ์ตอนนั้นว่าเป็นอย่างไร ต้องเน้นความสะอาดในขั้นตอนที่มีความประหยักรวดเร็วและมีคุณภาพ สามารถประเมินอาการหรือสถานการณ์ได้อย่างแม่นยำ ใช้ยาได้ถูกต้องกับโรค และจ่ายยาได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้องตามขนาดที่ผู้ป่วยควรจะได้รับ
3. ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม ต้องมีลักษณะนิสัยรับผิดชอบงานในหน้าที่ ตรงเวลา มีความรู้สึกนึกคิดในเรื่องจรรยาบรรณการพยาบาล สิทธิของผู้ป่วย และเป็นผู้เอื้ออาทร มีจิตเมตตา มีทัศนคติที่ดีมีความชอบในการช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้มีความตั้งใจดีต่อผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้อื่น และมีทัศนคติและจิตใจที่มุ่งมั่นในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ
4. ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม ต้องกล้าพูด กล้าแสดงออกเพื่อให้ความรู้แก่ชุมชนเชื่อมั่นว่าสิ่งที่กระทำลงไปนั้นถูกต้องและเหมาะสมไม่ผิดหลักการพยาบาล ต้องเตรียมความพร้อมของร่างกายจิตใจ อุปกรณ์และสถานที่อยู่เสมอ มีความรู้สึกรักที่อยากจะไปช่วยเหลือผู้ป่วย มีการศึกษาติดตามทำความเข้าใจสาเหตุของโรคต่างๆที่เกิดขึ้น โดยค้นคว้าหาความรู้จากอินเทอร์เน็ตหรือจากเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้ทางการแพทย์

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาศักยภาพพยาบาลสนามเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คำสำคัญ : ศักยภาพ, การพยาบาลภาคสนาม

Abstract

The objective of this study were to study potentiality of field nursing 129th edition of Royal College of Nursing Police Hospital which focus about knowledge side, skill side, attribute side and behavior side in order to improve potentiality of field nursing to the most efficiency by using quality methodology. The result show that :

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1. For the knowledge side, in the working of field nurse have to know primary aid main method for ability to teach or suggest other people, estimate the symptoms and can be correctly service people .

2. For skill side, nurse have to working under clearly estimated situation ,focus on sanitation in the step which need saving and fastness, have precision ability to estimate symptoms and situation, can use medicine appropriate with symptoms under good quality and correct quantity.

3. For the attribute side of field nursing have to have responsibility in duty, be on time ,have ethics of nurse about patient rights and be the kind person who have good attitude with people helping.

4. For the behavior side, the nurse have to be confidently person for bring knowledge to the local and confident own action is correct and appropriate not wrong in nursing ethic. Always ready to working about body, mentality, equipment and working place .Have good felling to help people, always study and follow up about cause of symptoms by medical trustworthiness internet or website.

Discoveries of this research can use to improve potentiality of field nursing in order continue happened the most efficiency.

Keywords : Potentiality, field nursing

บทนำ

การพยาบาลภาคสนาม เป็นการช่วยเหลือเบื้องต้นเกี่ยวกับการดูแลและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้ได้รับอุบัติเหตุโดยกะทันหัน ณ จุดเกิดเหตุ ได้แก่ แจ้งเหตุขอความช่วยเหลือ ประเมินผู้ป่วยฉุกเฉิน จัดการทางเดินหายใจ ช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน ห้ามเลือด ช่วยคลอดเคลื่อนย้ายผู้ป่วยฉุกเฉิน และคัดแยกเบื้องต้น โดยอาศัยความรู้และศิลปะทางการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยรอดชีวิตลดภาวะแทรกซ้อน ตลอดจนสามารถใช้ชีวิตที่เหลือได้อย่างมีคุณภาพ (วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ, ม.ป.ป.) ซึ่งบุคลากรที่จะทำหน้าที่เป็นพยาบาลภาคสนามได้ จะต้องเป็นแพทย์พยาบาลวิชาชีพหรือผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐาน เพื่อทำการช่วยเหลือเบื้องต้นและขนย้ายผู้ป่วย (First Responder Curriculum) ไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมงและไม่เกิน 60 ชั่วโมง เพื่อให้มีความรู้ในการประเมินสถานการณ์และสภาพผู้ป่วยบาดเจ็บ การปฐมพยาบาลขั้นต้น เคลื่อนย้ายผู้ป่วย และสามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้องโดยบุคลากรที่ผ่านการอบรมและขึ้นทะเบียนในระดับ Emergency Medical Responder (EMR) (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.), 2561)

การฝึกอบรมหลักสูตรวิชาการพยาบาลภาคสนามเป็นหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจโครงการหนึ่ง จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2558 ภายใต้อาณัติของคณะกรรมการบริหารหลักสูตรวิชาการพยาบาลภาคสนามและหลักสูตรอื่น ๆ และฝ่ายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ กับกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจด้านสาธารณสุข ให้สามารถกระทำหรือปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่ซับซ้อน เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วย ซึ่งเป็นการช่วยเหลือดูแลขั้นพื้นฐานเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลช่วยเหลือ และการฟื้นฟูสุขภาพทั้งในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ผ่านมามีข้าราชการตำรวจได้รับการฝึกอบรมแล้ว จำนวน 4 รุ่น ๆ ละ 50 นาย รวมมีข้าราชการที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรวิชาการพยาบาลภาคสนามทั้งสิ้น จำนวน 200 นาย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2560)

ผู้วิจัยได้ผ่านการฝึกอบรมพยาบาลสนามรุ่นที่ 129 ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง ศักยภาพของพยาบาลสนาม

รุ่นที่ 129 โดยมุ่งเน้นที่จะหาข้อค้นพบในด้านความรู้ด้านการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพของพยาบาลสนามให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม รุ่นที่ 129 ที่ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาศักยภาพพยาบาลภาคสนาม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยวิจัยเรื่องศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ศึกษามุ่งศึกษา ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ด้านทักษะการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม ด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนามของข้าราชการตำรวจที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาการพยาบาลภาคสนามของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิง

คุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

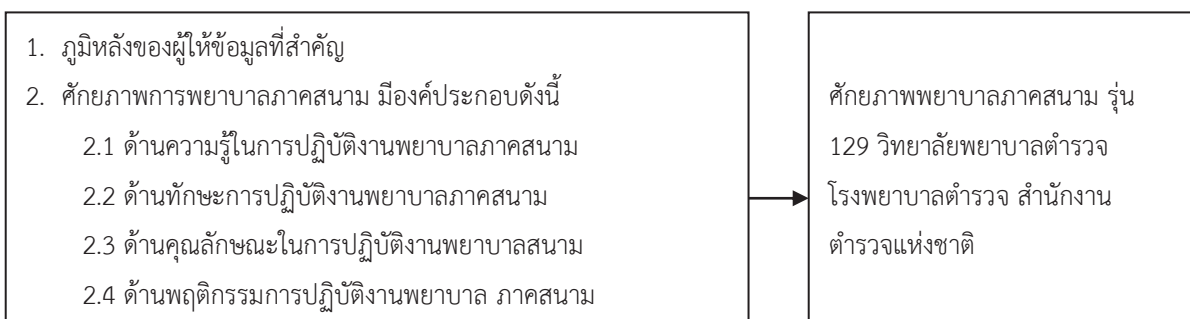
1. ทราบถึงศักยภาพพยาบาลภาคสนาม รุ่นที่ 129 ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาศักยภาพพยาบาลภาคสนาม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การพยาบาลภาคสนาม** หมายถึง โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลภาคสนามที่จัดขึ้นโดยวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. **ศักยภาพ** หมายถึง ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏขึ้นได้ หากได้รับการพัฒนาหรือการกระตุ้น ศักยภาพของบุคคลควรประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ (1) ความรู้ (2) ทักษะ (3) คุณลักษณะ (4) พฤติกรรมในการให้บริการแก่ลูกค้า

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษามีดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องศักยภาพพยาบาลภาคสนาม รุ่น 129 ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดยสามารถอธิบายกรอบแนวคิดได้ดังนี้

1. ด้านภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง, สังกัด

2. ศักยภาพการพยาบาลภาคสนามประกอบด้วย

2.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ได้แก่

2.1.1 เรื่องความรู้ความเข้าใจ

2.1.2 เรื่องความรู้ความสามารถมาใช้ในการ

การปฏิบัติ

2.2 ด้านทักษะการปฏิบัติงานพยาบาล

ภาคสนาม ได้แก่

2.2.1 เรื่องการปฏิบัติการพยาบาล

สนามที่ไม่ซับซ้อน

2.2.2 เรื่องการปฏิบัติการพยาบาล

สนามเฉพาะทาง

2.3 ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

พยาบาลภาคสนาม ได้แก่

2.3.1 เรื่องลักษณะนิสัย

2.3.2 เรื่องเจตคติ ทักษะ

2.3.3 เรื่องความรู้สึกรักใคร่

2.4 ด้านศักยภาพพฤติกรรมในการ

ปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ได้แก่

2.4.1 เรื่องภาวะผู้นำ เชื้อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม

2.4.2 เรื่องความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน

ความกระตือรือร้น เต็มใจให้บริการสุขภาพ

2.4.3 เรื่องการใฝ่รู้ ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ และการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าวิจัยจากเอกสาร (Documentary Study) โดยศึกษาจากหนังสือวารสาร เอกสารทางวิชาการการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตรวมถึง การศึกษาจากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) การ

ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แนวคำถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informant) ที่อยู่ในขอบเขตการศึกษา คือศักยภาพพยาบาลภาคสนาม รุ่นที่ 129 ที่ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลภาคสนาม รุ่นที่ 129 วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แก่ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลภาคสนาม รุ่นที่ 129 วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวนรวมทั้งสิ้น 34 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญอย่างเจาะจงเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตามความประสงค์ของนักวิจัยโดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้ กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรโดยตรง จำนวน 10 นาย ได้แก่ ประธานรุ่น 1 ราย รองประธานรุ่น 1 ราย เลขานุการ 1 ราย เภรณูกรุ่น 1 ราย สมาชิก รุ่น จำนวน 6 ราย

3. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆมาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.2 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือคือแบบ สัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องว่าแบบสัมภาษณ์เชิงลึกนั้นถูกต้องครบถ้วนตรงประเด็นการศึกษารึยัง

3.3 เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปทดสอบความเข้าใจและเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปใช้จริงโดยการทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คนซึ่งแบบสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วยแนวคำถาม ดังนี้

1. ด้านภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ตำแหน่ง, สังกัด

2. ศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม ประกอบด้วย

2.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ได้แก่ 2.1.1 เรื่องความรู้ความเข้าใจ 2.1.2 เรื่องความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติ

2.2 ด้านทักษะการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ได้แก่ 2.2.1 เรื่องการปฏิบัติการพยาบาลสนามที่ไม่ซับซ้อน 2.2.2 เรื่องการปฏิบัติการพยาบาลสนามเฉพาะทาง

2.3 ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ได้แก่ 2.3.1 เรื่องลักษณะนิสัย 2.3.2 เรื่องเจตคติ ทศนคติ 2.3.3 เรื่องความรู้สึกนึกคิด

2.4 ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพยาบาลภาคสนาม ได้แก่ 2.4.1 เรื่องภาวะผู้นำเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสม 2.4.2 เรื่องความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น เต็มใจให้บริการสุขภาพ 2.4.3 เรื่องการใฝ่รู้ ศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ และการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับศักยภาพพยาบาลภาคสนาม รุ่นที่ 129 ที่ผ่านการฝึกอบรมจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติขณะสนทนาโดยการสังเกตทั้งพฤติกรรมและการแสดงออกต่างๆเช่นสีหน้าท่าทางอารมณ์ความรู้สึกเพื่อทดสอบความตรงของข้อมูล

5. การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

ผู้ศึกษาเมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและจากแบบสอบถามแล้วผู้ศึกษาจะทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยใช้วิธีการพรรณนาเพื่อศึกษาให้ได้ศักยภาพและแนวทางพัฒนาศักยภาพของพยาบาลสนาม รุ่นที่ 129 ของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษารื่อง ศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม รุ่น 129 ของ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม รู้ในหลักวิธีการปฐมพยาบาล มีทักษะในการปฏิบัติ และสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นได้ รู้จักการสังเกตเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทำให้รู้วิธีที่ถูกต้อง สามารถเอาไปสอนหรือแนะนำผู้อื่นได้ สามารถให้บริการให้ประชาชนได้อย่างถูกวิธีสามารถนำไปใช้ได้กับทุกที่ ทุกเวลา สามารถประเมินอาการของผู้เจ็บป่วยได้ การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้

2. ด้านทักษะการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม เน้นความสะอาดในขั้นตอนที่มีความประหยัลดรวดเร็วและมีคุณภาพ เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องดูจากสถานการณ์ตอนนั้นว่าเป็นอย่างไร สามารถประเมินอาการหรือสถานการณ์ได้อย่างแม่นยำ ใช้งานได้ถูกกับโรค จ่ายยาได้อย่างมีคุณภาพขึ้นถูกต้องตามขนาดที่ผู้ป่วยควรจะได้รับ

3. ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม มีลักษณะนิสัยรับผิดชอบงานในหน้าที่ตรงเวลาต้องอารมณ์ดี ต้องเป็นผู้เอื้ออาทร มีจิตเมตตา เป็นผู้มีความที่ติดต่อผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้อื่นต้องมีทัศนคติที่ดียุติที่เปิดเผย มองโลกบนความเป็นจริง ต้องมีทัศนคติที่ดีมีความชอบในการช่วยเหลือผู้อื่น ต้องมีความคิดด้านบวกกับการพยาบาลสนาม มีความรู้สึกนึกคิดในเรื่องจรรยาบรรณ

การพยาบาล สิทธิของผู้ป่วยต้องมีทัศนคติและจิตใจที่มุ่งมั่น ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ต้องตระหนักถึงโรคภัยไข้เจ็บที่อยู่ รอบ ๆ ตัว

4. ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานพยาบาล สนาม ต้องกล้าพูด กล้าแสดงออกเพื่อให้ความรู้แก่ชุมชน เชื่อมั่นว่าสิ่งที่กระทำลงไปนั้นถูกต้องและเหมาะสมไม่ผิด หลักการพยาบาล ต้องเตรียมความพร้อมร่างกายจิตใจ อุปกรณ์และสถานที่อยู่เสมอ มีความรู้สึกที่อยากจะไป ช่วยเหลือผู้ป่วย ต้องศึกษาติดตามทำความเข้าใจสาเหตุของ โรคต่างๆที่เกิดขึ้น โดยค้นคว้าหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต จากเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้ทางการแพทย์ ทุกโรคสามารถเกิดขึ้นได้ กับทุกคน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม รุ่นที่ 129 ของ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ผู้ศึกษาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการทราบ ถึงศักยภาพการพยาบาลภาคสนาม รุ่น 129 ของ วิทยาลัย พยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพพยาบาลสนาม ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน พยาบาลสนาม ต้องรู้ถึงหลักวิธีการปฐมพยาบาลสามารถ เอาไปสอนหรือแนะนำผู้อื่นได้ สามารถประเมินอาการของผู้ เจ็บป่วยได้ และสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างถูก วิธี ด้านทักษะการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม เป็นการ ปฏิบัติงานที่ต้องดูจากสถานการณ์ตอนนั้นว่าเป็นอย่างไร ต้องเน้นความสะอาดในขั้นตอนที่มีความประหยัทรวดเร็ว และมีคุณภาพ สามารถประเมินอาการหรือสถานการณ์ได้ อย่างแม่นยำ ใช้ยาได้ถูกต้องกับโรค และจ่ายยาได้อย่างมี คุณภาพ ถูกต้องตามขนาดที่ผู้ป่วยควรจะได้รับ ด้าน คุณลักษณะในการปฏิบัติงานพยาบาลสนาม ต้องมีลักษณะ นิสัยรับผิดชอบงานในหน้าที่ ตรงเวลา มีความรู้สึกนึกคิดใน เรื่องจรรยาบรรณการพยาบาล สิทธิของผู้ป่วย และเป็นผู้ เอื้ออาทร มีจิตเมตตา มีทัศนคติที่ดีมีความชอบในการ ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้มีความตั้งใจที่ดีต่อผู้อื่น มีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ผู้อื่น และมีทัศนคติและจิตใจที่มุ่งมั่นในการ ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

พยาบาลสนาม ต้องกล้าพูด กล้าแสดงออกเพื่อให้ความรู้แก่ ชุมชนเชื่อมั่นว่าสิ่งที่กระทำลงไปนั้นถูกต้องและเหมาะสมไม่ ผิดหลักการพยาบาล ต้องเตรียมความพร้อมของร่างกาย จิตใจ อุปกรณ์และสถานที่อยู่เสมอ มีความรู้สึกที่อยากจะไป ช่วยเหลือผู้ป่วย มีการศึกษาติดตามทำความเข้าใจสาเหตุ ของโรคต่างๆที่เกิดขึ้น โดยค้นคว้าหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต หรือจากเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้ทางการแพทย์

วัตถุประสงค์ในข้อที่สองเพื่อนำผลการศึกษา ไปพัฒนาศักยภาพพยาบาลภาคสนาม ให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดต่อไป ซึ่งสามารถนำเอาข้อค้นพบจากการวิจัยมา จัดทำเป็นโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ พยาบาลสนามให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดดังต่อไปนี้

1. โครงการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาล สนามให้มีภาคการปฏิบัติงานจริงเพิ่มขึ้นจากหลักสูตรเดิมเพื่อ เพิ่มพูนทักษะและระยะเวลาการฝึกปฏิบัติของพยาบาล สนามให้มีความเชี่ยวชาญในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน

2. โครงการจัดหางบประมาณเพื่อเพิ่ม จำนวนพยาบาลสนามให้เพียงพอกับความต้องการของ หน่วยและประชาชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

1. ควรเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรมจาก 16 สัปดาห์ เป็น 20 สัปดาห์
2. ควรเพิ่มการฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้กับ ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีหลักสูตรต่อยอดของการพยาบาลสนาม ให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพยาบาลสนามเพื่อให้เป็น ผู้เชี่ยวชาญของหน่วย

เอกสารอ้างอิง

1. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. (2559). **หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต .** สาขาผู้นำและนวัตกรรมการจัดการสุขภาพ. คู่มือนักศึกษา.
2. พิลักษณ์ระวี ระหว่างบ้าน. (2558). **ศักยภาพ โดดเด่นของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง**



- โรงพยาบาลทั่วไป. วารสารการสาธารณสุข, (22)1, 35-47.
3. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. (ม.ป.ป.). **หลักสูตรวิชาการพยาบาลภาคสนาม ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558**. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
 4. กระแส ชนะวงศ. (2560) **การวิจัยเพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต** (สาขาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการจัดการสุขภาพ) วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
 5. สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.). (2561). **การฝึกอบรมการปฐมพยาบาลและช่วยปฏิบัติการแพทย์ขั้นพื้นฐาน**. 25 กุมภาพันธ์ 2561, จาก http://register.niems.go.th/niEMS_EDU/TNSFrontEnd/TNSTrainingPageAnnounce.aspx.
 6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560). **การฝึกอบรมหลักสูตรวิชาการพยาบาลภาคสนาม ประจำปีงบประมาณ 2560**. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี

Factors Effecting to Technological Leadership Of School Principals of Nonghan school
Network under The Secondary Educational Service Area Office 20, Province Udon Thani

จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์¹

กุหลาบ ปุริสาร²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 8 คน และครู 167 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้นที่ร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.413 ($R = 0.413$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 17.10 ($R^2 = 0.171$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่ามาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ รองลงมาคือด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.241, และ 0.207 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

²รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย/อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

Abstract

The purposes of this research were to study the level and to study the factors effecting to the technological leadership ship of the school administrators at Nomghan school network the Secondary Educational Service Area Office 20, Udon thani Province. The sample were 8 administers 167 teachers, a totally of 175 persons by stratified random sampling, classified by school unit and thon simple random sampling was wed. Research instrument was rating real questionnaire. Data analysis wed computer program to find f, percentage, mean, S.D, Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis (Step rise Method).

The results :

1. The level of Technological leadership of the principals at Nonghan school network was at the "high" level as a whole. Considering in each found that being digital people aspect was at the highest and the improving systemly aspect was at the least level.
2. The factors that effecting to the technological leadership of the principals from high to low correlation efficient level were : informational technology integrationaspect, professional development on information technology aspect and the lowest were technological competency aspect.
3. The two factors that could predict the technological leadership were informational technology integrationaspect and professional development on informational technology aspect.
4. The result analyzing multiple regression equation found the multiple correlation coefficients at $R = 0.413$, coefficient of determination was found at 17.10% ($R^2 = 0.171$) with statistically significant at .05, the factors effecting to technological leadership of the administrators ; the highest aspect was the integration on informational technological aspect ($\beta = 0.241$) and the lower was the professional on informational technology aspect ($\beta = 0.207$) in orderly.

Keywords : Leadership, Technological, School Pricipals

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมาก นานาประเทศต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศไปสู่เศรษฐกิจและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้แต่การที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่สังคมดังกล่าวได้ ต้องมีการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทต่อการศึกษาเป็นอย่างมากและเทคโนโลยีถือเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการศึกษาในปัจจุบัน เพราะการศึกษาในปัจจุบันเป็นการศึกษาที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพื่อ

ความสะดวก รวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศอันส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการทุกด้าน การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ความเคลื่อนไหวในการปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมที่จะรับเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสมและสามารถดำรงชีวิตในยุคสารสนเทศได้อย่างมีความสุข เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน หากมีการวางแผนในการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้บริหารงานในโรงเรียนเป็นระบบ สะดวก รวดเร็ว มีความน่าเชื่อถือในการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งประเทศไทยอยู่

ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีแนวทางการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการศึกษาและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้สนับสนุนระบบการศึกษาดังจะเห็นได้จากมีการพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาเพื่อการสื่อสารมาโดยลำดับคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราชไทย 2550 มาตรา 78 (3) ส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทุกประเทศ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 9 มาตรา 66 เปิดโอกาสผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ได้ทำเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology หรือ IT) ได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกำหนดนโยบายทางการศึกษาหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการเปลี่ยนแปลงต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้ง แบบแผนวิธีการ และกระบวนการในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตามปัจจัยที่พบว่ามีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี คือ 1) ผู้บริหารไม่ได้รับเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีตั้งแต่ต้น ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้ชำนาญการ 2) การนำเทคโนโลยีไปใช้ควรเป็นไปทั้งระบบไม่ควนทำแยกส่วน 3) ผู้บริหารเป็นเพียงผู้สั่งการ แต่ขาดการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีแก่ครูและ

นักเรียน 4) ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมายไม่ชัดเจน การวัดประเมินผลที่ลำเอียง จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ตอบสนองกับปัญหาที่แท้จริง 5) ผู้บริหารขาดการติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) จึงทำให้ขาดการวางแผนที่ดี 6) ผู้บริหารขาดการมีส่วนร่วมกระบวนการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มต้นและต่อเนื่องทุกขั้นตอน 7) ผู้บริหารและครูใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มทุน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสมกับกิจกรรมและงานปฏิบัติ ซื้อมาแพงแต่ใช้งานน้อย (Oversold and Underused) และใช้เทคโนโลยีแบบฉาบฉวย (Flickering Mild) (NECTEC, 2548) และจากการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในหมวด 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีทางเพื่อศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานและผลดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ในประเด็นของการนำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา พบว่าแม้การพัฒนากระบวนการศึกษามีความก้าวหน้าปานกลาง เนื่องจากแม้จะมีการขยายและเชื่อมต่อระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้แก่โรงเรียนสังกัดต่าง ๆ แล้วแต่สถานศึกษายังดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการประเมินนี้บ่งชี้ถึงการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบูรณาการแผนเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

จากปัญหาดังกล่าวหลายคนล้วนต่างหาแนวทางการแก้ไขด้วยวิธีต่าง ๆ แต่ปัญหายังไม่ได้รับการแก้ไขให้เสร็จสิ้นแต่อย่างใด ซึ่งเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหนองหานเป็นโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำแนกซึ่งแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้มีความสำคัญการสนับสนุนและการพัฒนาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษา

จึงต้องการศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี มีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ระดับใด และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษากับสามารถบูรณาการกับเทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 8 คน และครู 167 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง และกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้เกณฑ์ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) (Likert, 1932) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำในด้านวิสัยทัศน์ 2) การพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) ความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) การพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.67

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนด้วยตนเอง แล้วจึงไปขอรับแบบสอบถามคืนโดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ประสานงานที่เป็นผู้รวบรวมเครื่องมือ จำนวน 175 ฉบับ และติดต่อบริษัทด้วยตนเองจากผู้ประสานงานได้รับแบบสอบถามทั้งหมด 175 คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวมแล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ความเป็นผู้นำในด้านวิสัยทัศน์ 2) การพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 3) ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.16$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.85$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาวะผู้นำ เชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความ คิดเห็น		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความเป็นผู้นำในด้านวิสัยทัศน์	4.05	0.97	มาก
2. การพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล	4.16	0.88	มาก
3. ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	3.86	1.02	มาก
4. ปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	3.85	1.07	มาก
5. ความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล	4.20	0.91	มาก
รวม	4.02	0.07	มาก

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1				
X_2	.382**	1			
X_3	.434**	.350**	1		
X_4	.320**	.224**	.701**	1	
Y	.233**	.220**	.376**	.386**	1

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.386 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.376 สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.220

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจพยากรณ์)

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.est	F	p-value
(X_4)	0.386	.149	0.144	0.15890	30.318	0.000
(X_4)(X_3)	0.413	0.171	0.161	0.15731	17.716	0.000

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจพยากรณ์) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

สารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา มีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น ที่ร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4) และด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3) กล่าวคือ เมื่อเพิ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4) เพียงด้านเดียวเข้าไปในสมการจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.386 มีอำนาจในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศร้อยละ 14.90 ($R^2 = 0.149$) และเมื่อเพิ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3) เข้าไปในสมการจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.413 อำนาจในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศร้อยละ 17.10 ($R^2 = 0.171$) ส่วนปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X1) และปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X2) ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ เนื่องจากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression analysis)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-value
	b	S.E.b	β		
ค่าคงที่ (Constant)	3.519	0.131	-	26.799	0.000
การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₄)	0.094	0.038	0.241	2.478	0.014
การพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	0.091	0.043	0.207	2.122	0.035

$R = 0.413$, $R^2 = 0.171$, Adjusted $R^2 = 0.161$, S.E.est = 0.157, F = 17.716

**p < 0.05

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4) และด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.413 ($R = 0.413$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 17.10 ($R^2 = 0.171$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่ามาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศแต่ละด้านที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (X4) รองลงมา คือด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.241, และ 0.207 ตามลำดับ โดยสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามวิธี Stepwise ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = 3.519 + 0.094 (X_4) + 0.091 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z(Y) = 0.241 Z(X_4) + 0.207 Z(X_3)$$

อภิปรายผลการศึกษา

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูให้ความสำคัญด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี เนื่องจาก

ปัจจุบันการใช้งานเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกสถานศึกษา การเชื่อมโยงสารสนเทศผ่านทางคอมพิวเตอร์คือ ข้อมูลและสารสนเทศอาจถูกจารกรรมถูกปรับเปลี่ยนถูกเข้าถึงโดยเจ้าของไม่รู้ตัว ถูกปิดกั้นขัดขวางให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ไม่ยากบนโลกของเครือข่าย ดังนั้นการมีคุณธรรม และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่ง Plypiano (2009) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การใช้งานระบบเครือข่ายที่ออนไลน์และส่งข่าวสารถึงกันย่อมมีผู้ที่มีความประพฤติได้ดีปะปนและสร้างปัญหาให้กับผู้ใช้คนอื่นอยู่เสมอ หลายเครือข่ายจึงออกกฎเกณฑ์ของการใช้งานภายในเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกภายในเครือข่ายของตนยึดถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทุกคนที่เป็นสมาชิกเครือข่ายจะต้องเข้าใจกฎเกณฑ์ข้อบังคับของเครือข่ายนั้น มีความรับผิดชอบตนเองและผู้ร่วมใช้บริการคนอื่น และจะต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบของตนเองที่เข้าไปขอใช้บริการต่าง ๆ บนเครือข่ายของระบบคอมพิวเตอร์ เช่นเดียวกับ Kozloski (2006) ได้ศึกษาภาวะผู้นำความเป็นครูใหญ่ในการบูรณาการเทคโนโลยี: ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของครูใหญ่ในมลรัฐต่าง ๆ จำนวน 45 มลรัฐ ของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า รัฐต่าง ๆ ได้กำหนดมาตรฐานทางเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในปัจจุบันกล่าวคือ มีความพยายามที่จะให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามที่มาตรฐานกำหนดด้วยความรับผิดชอบ ในขณะที่ภาคธุรกิจมีความต้องการบัณฑิตที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีเข้าร่วมทำงานความคาดหวังและความต้องการเหล่านี้จะบรรลุผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเห็นความสำคัญและจะต้องส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาและชุมชนซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม นาคอ้าย ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างเสมอภาคของ

นักเรียนและนักศึกษา ผลักดันให้มีการใช้กฎหมาย และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ออกข้อบังคับความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี ออกข้อบังคับเพื่อความปลอดภัยในสุขภาพและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายการออกกฎหมาย

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูยังไม่พร้อมเตรียมการสำหรับเป็นผู้นำยุคดิจิทัลในการมีใจมุ่งมั่นในการนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้ทรัพยากร สื่อและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม และยังขาดความร่วมมือในการรวบรวม วิเคราะห์ แปรผลข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อค้นพบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงสมรรถนะของผู้ร่วมงานและการเรียนรู้ของนักเรียน Stuart, Mills, & Emus (2009) ให้ทรรศนะไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในสถานศึกษา จะทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จะมีความตั้งใจที่จะแสดงสมรรถนะด้านเทคโนโลยี จากการสำรวจครูใหญ่ จำนวน 64 โรงเรียน โรงเรียนในประเทศนิวซีแลนด์ พบว่า ครูใหญ่ต้องการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ต้องการพัฒนางานวิชาชีพ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ซึ่งข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมที่ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสามารถทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการเรียนรู้และการสอนต้องสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตรหรือกิจกรรมต่าง ๆ อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนเข้าถึงสาระความรู้ได้อย่างรวดเร็วทุกที่ ทุกเวลา เกิดความมั่นใจในระบบการเรียนการสอน ทั้งนี้รวมถึงนักเรียนที่มีภาวะบกพร่องทางการเรียนรู้ อันแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบอย่างสูงของผู้บริหารด้วย (American Institute for Research, 2009) และนิคม นาคอ้าย แสดงทรรศนะว่า ภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ต้องสามารถพัฒนาระบบการประเมินการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์และแปรผลการวิเคราะห์ ตลอดจนการประเมินคุณภาพเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทอฝัน กรอบทอง

(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับในส่วนของผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ครูควรมีการพัฒนาฝึกอบรมในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ควรมีการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนำไปเป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ควรสร้างเกณฑ์พัฒนาภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศ และจัดโปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาครูเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี สามารถอธิบายโดยแยกตามประเด็นที่ค้นพบ ดังนี้

2.1 การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวแรกที่ถูกเลือกเข้าร่วมพหุภาคีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นด้วย มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดระบบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีภาวะ แรงจูงใจ และประสบการณ์เดิมที่ครบถ้วน ในการบูรณาการเทคโนโลยี อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการยังมุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดการศึกษาแบบบูรณาการ โดยนำสื่อเทคโนโลยีมาบูรณาการในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและประสิทธิผลในการเรียนรู้ของนักเรียนสอดคล้องกันกับ ปรัชญานันท์ นิลสุข (2552) ได้ให้ทรรศนะว่า การบูรณาการเทคโนโลยีสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับภาระงานในระดับโรงเรียนและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนควบคู่กันไปด้วย นโยบายของรัฐ

ให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้การบริหารจัดการและการบริการในหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรทางด้านต่าง ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยีและการสื่อสารเข้ามาใช้ให้มากขึ้น

2.2 การพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ตัวแปรที่สองที่ถูกเลือกเข้าร่วมพหุภาคีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการจัดหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากปัจจุบันนโยบายประการสำคัญหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ คือ เน้นความสำคัญของครูในการเขียนแผนการสอน การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนั้นการพัฒนาวิชาชีพครูที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากครูยังขาดทักษะดังกล่าวอยู่มาก (ธงชัย ชิวปรีชา, 2542) ซึ่งหากครูได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมแล้วจะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการบูรณาการเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vanaatta, & Fordhem (2004) ที่ทำการศึกษา ตัวแปรการจัดการด้านครูที่ใช้ในการทำนายนผลสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (K-12) ในมลรัฐโอไฮโอ จำนวน 6 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 177 คน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรทำนายหลัก 3 ตัวแปร พบว่า ระดับของการได้พัฒนาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อความสำเร็จในการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ของห้องเรียนเป็นปริมาณ 199 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sorensen (2007) ศึกษากระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูด้านเทคโนโลยีช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการบูรณาการเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี นอกจากนี้พบอีกว่า การพัฒนาวิชาชีพขึ้นอยู่กับ 1) การสนับสนุน 2) การจัดกระบวนการอบรม และ 3) การอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2.3 ทั้งนี้ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี

สารสนเทศที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาจึงทำให้ยังขาดทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช้ PowerPoint หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่น ๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้ให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย ผู้ศึกษาเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้ แต่ครูที่ไม่เปิดรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อาจทำให้ความรู้ล้าหลังและส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาวิสัยทัศน์นั้นจะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต

ส่วนในด้านปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษามีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง 49-54 ปี ซึ่งเป็นวัยใกล้เกษียณ ลักษณะนิสัยมักยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่าย ๆ และไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เทคโนโลยี ทั้งนี้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันนั้น ค่อนข้างซับซ้อนซึ่งอาจทำให้ยากต่อการทำความเข้าใจและเรียนรู้ รวมถึงการนำมาประยุกต์ใช้ ด้วยเหตุนี้จึงอาจส่งผลต่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสมรรถนะทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ บรรจบบุญจันทร์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะทางเทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วย มีความรู้ทางเทคโนโลยี มีทักษะทางเทคโนโลยี และมีทัศนคติต่อเทคโนโลยี ซึ่งมีความสามารถในการจดจำและการระลึกได้ของความรู้เทคโนโลยี เป็นข้อมูลที่อยู่ในตัวคน เป็นสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เปลี่ยนแปลงได้โดยการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะ แสดงออกถึงความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่ว และมีแนวความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และความโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Matthews (2002) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผู้นำด้านเทคโนโลยีในโรงเรียนมัธยมศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยลักษณะ 5 ประการ คือ 1) กระตือรือร้นสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี 2) สามารถรักษาไว้ซึ่งทักษะส่วนตัวทางเทคโนโลยี 3) ปกป้องผู้รู้ทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ 4) ใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการด้านเทคโนโลยีระดับโรงเรียนและ 5) สนับสนุนและใช้ตัวแรงเพื่อกระตุ้นครูที่มีแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ยุคดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่สำคัญต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมและสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้สามารถ

ใช้ในการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและบริการ รวมถึงการให้ความรู้ การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะตามนโยบายการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี มีจำนวน 2 ปัจจัย คือ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของตนเอง เพื่อเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำไปปรับใช้กับการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรากร ต้นตะนะเทวินทร์ และคณะ (2560 : 49) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยด้านเทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านประสิทธิภาพ กลยุทธ์ , โครงสร้างองค์กร, เทคโนโลยี, วัฒนธรรม, สภาพแวดล้อม ความสำเร็จองค์กร พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร, การมีส่วนร่วมของชุมชน, ความผูกพันองค์กร ,บรรยากาศองค์กร , ผลงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาอื่น และสังกัดอื่น ๆ หรือกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นนอกเหนือจากสหวิทยาเขตหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศการสนับสนุนของผู้ปกครองในการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสนับสนุนของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน เป็นต้น

3. ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ นอกเหนือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. ทอฝัน กรอบทอง. (2560). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
2. ธงชัย ชิวปรีชา. (2542). **การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
3. นิคม นาคอ้าย. (2549). **องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
4. บรรจบ บุญจันทร์. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
5. ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2542). **WBT: Web-based Training เทคโนโลยีเพื่อการอบรมครูในอนาคต**. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 14 (2) (พฤษภาคม - สิงหาคม).
6. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.” 8 ธันวาคม 2545). **ราชกิจจานุเบกษา**.

- เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก (19 ธันวาคม 2545) หน้า 16-24.
7. วรากร ตันชนะเทวินทร์. (2560). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 5**. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน), 49.
8. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค
9. Kozloski, K. C. (2006). **Principal leadership for technology intergration: A study of Principal leadership for technology**. Doctoral dissertation, Drexel University.
10. Matthews, A. w. (2002). **Technology leadership at junior high school : A qualitative case study**. Dissertation Abstracts International. [Online]. Available: <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3067355> [2017, May 11].
10. Plympiano, A. (2010). **Ethics for using technology and information**. Retrieved Semtember 28, 2010. From http://sw07013.blogspot.com/2009/02/blog-post_9261.html
11. Sorensen, C.A. (2007). **Examining a professional development process for increasing classroom implementation of WEdGate**. Doctoraldissertation, University of Wyoming.
12. Stuart, M., Mills, F., & Emus, H. (2009). **The principal as Technology leader**. Thousand Oaks, CA: Corwin.
13. Vanaatta, R. A., & Fordhem, N. (2004). **Teacher disposition as predictors of classroom technology use**. Journal of Research on Technology in Education, 36(3), 253-271.

คำแนะนำในการเตรียมต้นฉบับบทความ

1. บทความที่รับพิจารณาลงพิมพ์

บทความวิชาการ มีความยาวไม่ควรเกิน 5 หน้า กระดาษ A4 เป็นบทความที่รวบรวมหรือเรียบเรียงจากหนังสือเอกสาร ประสพการณ์หรือเรื่องแปล เพื่อเผยแพร่ความรู้ในสาขาต่างๆ หรือแสดงข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์มีคุณค่าทาง วิชาการ บทความวิชาการควรประกอบด้วย ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน email address พร้อมสถานที่ทำงาน คำนำ เนื้อความ บทสรุป เอกสารอ้างอิง

บทความวิจัย มีความยาวไม่ควรเกิน 8 หน้า กระดาษ A4 ควรประกอบด้วย ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ชื่อผู้เขียน ชื่อที่ปรึกษา email address พร้อมสถานที่ทำงาน บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คำสำคัญ (keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษละ 3-5 คำ เนื้อเรื่อง เอกสารอ้างอิง เนื้อเรื่องประกอบด้วย

* บทนำ (Introduction) บอกความเป็นมาหรือที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการทดลอง และอาจะรวมการตรวจ เอกสาร

* วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ (Materials and Methods)

* ผลการทดลอง (Results)

* วิจารณ์ผล/อภิปรายผล (Discussions) อาจเขียนกับผลการทดลองได้

ทั้งนี้หากเป็นบทความภาษาต่างประเทศจะต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

2. คำแนะนำในการเขียนและพิมพ์

2.1 คำแนะนำทั่วไป

บทความที่เสนอต้องพิมพ์ลงบนกระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว พิมพ์ด้วย Microsoft Word of Windows การตั้งค่า หน้ากระดาษ ขอบด้านบนและด้านล่าง 2.5 ซม. ด้านซ้ายและด้านขวา 2.5 ซม. พิมพ์ 2 คอลัมน์ กว้าง 7.6 ซม. ระยะห่าง 0.8 ซม.

2.2 แบบและขนาดตัวอักษร

บทความภาษาไทย ใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun New ชื่อบทความใช้ตัวอักษรขนาด 16 ตัวหนา ชื่อผู้เขียน บทคัดย่อและเนื้อความต่างๆใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ ชื่อหัวข้อและหัวข้อย่อยใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา

2.3 การอ้างอิงและเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงในบทความ อาจใช้การอ้างอิงแบบตัวเลข หรือแบบนาม – ปี ตามมาตรฐานสากล

เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ เอกสารอ้างอิงทุกฉบับจะต้องมีการอ้างอิงหรือกล่าวถึงในบทความรายละเอียดของ เอกสารอ้างอิง ประกอบด้วย

ชื่อสกุลผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือหรือชื่อของบทความหรือชื่อของเอกสารที่พิมพ์. สำนักหรือสถานที่พิมพ์.

ทั้งนี้การเขียนให้ปฏิบัติตามรูปแบบของชนิดเอกสารที่อ้างอิงแบบ APA

3. เกณฑ์การพิจารณาบทความ

บทความจะต้องได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น บทความวิชาการและบทความวิจัยมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ภายในและภายนอกเป็นผู้ประเมิน 2 คน ซึ่งกองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและทรงไว้ซึ่งสิทธิ์ในการ ตัดสินลงพิมพ์หรือไม่ก็ได้

เกณฑ์การพิจารณาบทความ มีดังนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณค่าทางวิชาการ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาและโครงสร้าง ภาที่ใช่ ความชัดเจนของสมมติฐาน/วัตถุประสงค์ ความชัดเจนของการนำเสนอ และการจัดระเบียบบทความ ความถูกต้องตามวิชาการ การอภิปรายผล และการอ้างอิงที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

4. คำแนะนำการส่งเรื่องลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย จังหวัดขอนแก่น

กองบรรณาธิการมีความยินดีที่จะรับบทความและงานวิจัยจากทุกท่านทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกตีพิมพ์และเผยแพร่ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ขอนแก่น ทั้งนี้ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจทาน และแก้ไขต้นฉบับ และพิจารณาเรื่องที่ตีพิมพ์เพื่อความสะดวกแก่การพิจารณาจึงขอแนะนำการเตรียมต้นฉบับดังนี้

5. การกำหนดวาระการออกวารสาร

วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มีกำหนดวาระการออก 2 ฉบับต่อปี คือ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

6. ประเภทของเรื่องที่จะตีพิมพ์

6.1 บทความทางวิชาการ(Article)เกี่ยวกับการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ นิติศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ การบริการนวัตกรรม และอื่นๆ

6.2 บทความพิเศษ (Special Articles)

6.3 รายงานการวิจัย(Research Report)

6.4 บทความปริทัศน์ (Review Article)รวบรวม หรือเรียบเรียงจากเอกสารหรือหนังสือต่างๆ เพื่อเผยแพร่และฟื้นฟูงานด้านวิชาการ

6.5 ปกิณกะ (Miscellany) เป็นบทความข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในด้านวิชาการ ข่าววิชาการ หรือสิ่งน่าสนใจ

7. เงื่อนไขการส่งเรื่องตีพิมพ์

7.1 เป็นต้นฉบับที่ยังไม่เคยตีพิมพ์ หรือกำลังรอลงตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่น

7.2 นิพนธ์ต้นฉบับที่เป็นบทความทางวิชาการ และรายงานการวิจัย จะต้องผ่านการประเมินคุณภาพ และเห็นชอบจากผู้ประเมิน (Peer Reviewers) ถ้าต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ผู้เขียนต้องส่งนิพนธ์ต้นฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้กองบรรณาธิการตามกำหนด

7.3 กองบรรณาธิการจะส่งวารสารให้กับผู้เขียนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์จำนวน 1 ฉบับ

7.4 ความคิดเห็นในบทความที่ลงพิมพ์ในวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เป็นของผู้เขียนเท่านั้นมิได้เป็นความคิดเห็นของวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

8. การเตรียมนิพนธ์ต้นฉบับ

8.1 ต้นฉบับพิมพ์หน้าเดียวโดยใช้กระดาษ A4 (216 x 279 มม.) จำนวน 8-10 หน้า ส่งต้นฉบับมายัง www.casjournal.cas.ac.th

8.2 บทคัดย่อภาษาไทยไม่เกิน 15 บรรทัด และภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 202 คำ (15 บรรทัด) รวมกันไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ

8.3 กรณีมีภาพประกอบ ตาราง แผนภูมิ ต้องใส่หมายเลขกำกับภาพ ตาราง และแผนภูมิตามลำดับให้ครบถ้วน

9. รูปแบบของการเขียนและการเตรียมต้นฉบับ

9.1 บทความวิจัย

9.1.1 ชื่อเรื่องพิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลางและมีภาษาอังกฤษกำกับในบรรทัดถัดไป ชื่อผู้เขียนให้ระบุให้ครบทุกคน อยู่ใต้ชื่อเรื่องโดยเยื้องไปทางขวามือทำสัญลักษณ์ ¹เรียงตามลำดับ ส่วนตำแหน่งทางวิชาการและสถานที่ทำงานของผู้เขียนพิมพ์ไว้เป็นเชิงอรรถ

9.1.2 บทคัดย่อภาษาไทย ระบุคำสำคัญ 3-5 คำ และบทคัดย่อภาษาอังกฤษระบุ Keywords จำนวน 3-5 คำ

9.1.3 เรียงลำดับเนื้อหา ดังนี้ บทคัดย่อภาษาไทย – ภาษาอังกฤษ บทนำ วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐาน ขอบเขตของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัยโดยสรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง (เท่าที่อ้างในบทความ)

9.2 บทความวิชาการ

9.2.1 ประกอบด้วยชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน บทนำ เนื้อหา วิจารณ์ สรุป และเอกสารอ้างอิง

9.2.2 ชื่อเรื่องพิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง ชื่อผู้เขียนอยู่ใต้ชื่อเรื่อง โดยเยื้องไปทางขวามือ ส่วนตำแหน่งทางวิชาการและสถานที่ทำงานของผู้เขียนพิมพ์ไว้เป็นเชิงอรรถ

10. การเขียนเอกสารอ้างอิง

10.1 การอ้างอิงเอกสารในเนื้อเรื่อง

ใช้ระบบนาม ปี ชื่อผู้แต่ง

ภาษาอังกฤษให้เขียนชื่อสกุลเท่านั้น กรณีที่ผู้แต่งไม่เกิน 3 คน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทุกคน ในการอ้างอิงครั้งแรก และถ้ามีการอ้างถึงอีกให้ใช้ et al หรือคณะ ต่อท้ายชื่อผู้แต่งคนแรกแต่ในกรณีที่ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้เขียนชื่อผู้แต่งคนแรกตามด้วย et al หรือคณะ ในการอ้างอิงทุกครั้ง

10.2 เอกสารอ้างอิงท้ายเรื่อง

ควรมีเฉพาะรายชื่อเอกสารที่ได้อ้างถึงในเนื้อเรื่องเท่านั้น โดยระบุชื่อผู้แต่งทุกคน ในกรณีที่ไม่เกิน 6 คน ส่วนกรณีที่มากกว่า 6 คนขึ้นไป ให้เขียนชื่อผู้แต่งคนแรกตามด้วย et al หรือคณะ

10.3 การเรียงลำดับเอกสาร

10.3.1 เรียงเอกสารภาษาไทยไว้ก่อนภาษาอังกฤษ

10.3.2 เรียงตามอักษรตัวแรกของชื่อผู้เขียน และใส่หมายเลขกำกับ

10.3.3 ชื่อผู้เขียนภาษาอังกฤษเรียงตามอักษรตัวแรกของชื่อสกุล

10.3.4 ถ้าอักษรตัวแรกเหมือนกัน ให้เรียงตามอักษรถัดไปเรื่อยๆ

10.3.5 ถ้าผู้เขียนคนเดียวกัน ให้เรียงลำดับตามปีที่พิมพ์

10.4 รูปแบบการเขียน

10.4.1 วารสารเขียนตามรูปแบบดังนี้

ชื่อผู้แต่ง. (ปี พ.ศ. หรือ ค.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ของวารสาร, หน้า.

หรือ



ชื่อผู้แต่ง. (ปี พ.ศ. หรือ ค.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), หน้า.

ตัวอย่าง

รศ.ดร.ถวัลย์วงศ์ ไกรโรจนานันท์. (2549). สื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 1, 143-150.

10.4.2 หนังสือภาษาไทย ที่มีผู้เขียนคนเดียวหรือมากกว่า 2 คน ให้เขียนเรียงดังนี้

- ชื่อผู้แต่งทุกคน คั่นด้วย , และคนสุดท้ายจบด้วย .
- ปี พ.ศ. หรือ ค.ศ. เขียนอยู่ในวงเล็บ จบด้วย .
- ชื่อหนังสือใช้ ตัวหนา จบด้วย .
- ครั้งที่พิมพ์ เขียนอยู่ในวงเล็บ จบด้วย .
- ชื่อเมืองที่พิมพ์ ตามด้วย :
- สำนักพิมพ์ จบด้วย .

10.4.3 หนังสือภาษาอังกฤษเรียงลำดับเช่นเดียวกับภาษาไทย แต่แตกต่างกันในการเขียนชื่อผู้แต่ง คือ

- ใช้ชื่อสกุลขึ้นต้น ตามด้วย , อักษรย่อ ชื่อต้น , อักษรย่อชื่อกลาง
- ผู้แต่งแต่ละคนคั่นด้วย ,
- ผู้แต่งคนสุดท้าย นำด้วย & และจบด้วย .

10.4.4 หนังสือที่มีบรรณาธิการ

- ใช้หลักการเช่นเดียวกับหนังสือที่มีผู้แต่งคนเดียวหรือมากกว่า 2 คน แต่มีข้อแตกต่างดังนี้
- หนังสือภาษาไทย เดิม (บรรณาธิการ) จบด้วย . ไว้ตามหลังชื่อบรรณาธิการคนสุดท้าย
- หนังสือภาษาอังกฤษ เดิม (Ed.) กรณีบรรณาธิการคนเดียว หรือเดิม (Eds.) กรณีบรรณาธิการมากกว่า 1 คน จบด้วย .

10.4.5 การอ้างอิงจากปริญญานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต เช่นวันดี ธารามาศ. (2527).

การศึกษาเปรียบเทียบอัตราการขาดสารของเยื่อช่องท้องในการทำเพอริโตเนียลไดอะไลซิส ระหว่างแบบเร่งเวลากับไม่เร่งเวลา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

11. การส่งบทความ

เปิดรับบทความจากบุคคลภายในและภายนอกสถาบัน โดยจัดส่งไฟล์มาที่เว็บไซต์วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย www.casjournal.cas.ac.th วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เลขที่ 179/30 ถนนประชาสโมสร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 โดยมีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ จำนวนเรื่องละ 3,000 บาท และสามารถรับวารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชียฉบับที่ตีพิมพ์ โดยให้กรอกใบสมัครตามรายละเอียดที่ระบุไว้ในใบสมัคร

12. ติดต่อสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

ดร.กุลลาภ ปุริสาร โทร. 087-2227059

อาจารย์กุสุมา ดำรงชัย โทร 081-6610177

และนางสาวอัญชลี มูลทิพย์ โทร.094-3694258

โทรศัพท์ 0-4324-536-8 ต่อ 403

www.casjournal.cas.ac.th